

# Vergütungsbericht

Der Vergütungsbericht erläutert im Wesentlichen die Vergütung der Mitglieder des Vorstands der TUI AG sowie die satzungsgemäße Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats. Der Vergütungsbericht orientiert sich insbesondere an den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex (DCGK), den Anforderungen des deutschen Handelsgesetzbuchs (HGB) sowie des deutschen Aktiengesetzes (AktG) und, soweit möglich, den Empfehlungen des UK Corporate Governance Code (UK CGC). Darüber hinaus enthält der Vergütungsbericht bereits die Angaben gemäß § 162 AktG in der Fassung des Gesetzes zur Umsetzung der zweiten Aktionärsrechterichtlinie (ARUG II). Damit setzt die TUI AG die Vorgaben zum Vergütungsbericht um, die sich aus dem Rahmenvertrag zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen ergeben, den sie am 29. September 2020 mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds abgeschlossen hat (Rahmenvertrag).

Die TUI AG ist als deutsche Aktiengesellschaft auch an der London Stock Exchange (LSE) gelistet. Soweit zwingende Regelungen zur Führungsstruktur und rechtliche Vorgaben einer deutschen Aktiengesellschaft betroffen sind, werden diese Regelungen in diesem Bericht entsprechend dargestellt und gegebenenfalls in Kontext zum UK CGC gesetzt.

## Vergütung des Vorstands

### BESTÄTIGUNG DES VERGÜTUNGSSYSTEMS DURCH DIE AKTIONÄRE

Nach Vorarbeiten im Geschäftsjahr 2019 beschloss der Aufsichtsrat der TUI AG im Dezember 2019 rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2020, mithin zum 1. Oktober 2019, ein überarbeitetes Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands. Das Vergütungssystem in seiner überarbeiteten Form wurde von den Aktionären der TUI AG in der Hauptversammlung am 11. Februar 2020 ebenfalls rückwirkend zum Beginn des Geschäftsjahres 2020 gebilligt. Neben den gesetzlichen Erfordernissen wurden bei der Überarbeitung des Vergütungssystems die Empfehlungen des DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 sowie des Entwurfs der neuen Fassung des DCGK mit Stand vom 9. Mai 2019 berücksichtigt.<sup>1</sup> Darüber hinaus flossen auch die Empfehlungen des UK CGC sowie eine im Vereinigten Königreich abweichende Marktpraxis in die Überarbeitung ein.<sup>2</sup> Vor dem Hintergrund einer geänderten Marktpraxis und weiterer Entwicklungen in der Ausgestaltung der Vorstandsvergütung seit der letzten grundlegenden Überarbeitung des Vergütungssystems wurde das Vergütungssystem für den Vorstand der TUI AG unter Einbeziehung und Berücksichtigung der vorgenannten Perspektiven überarbeitet und von den Aktionären der TUI AG gebilligt: Die definierten Leistungskennzahlen sind darauf ausgerichtet, die Interessen aller Stakeholder zu berücksichtigen und Wert für unsere Eigenkapital- und Fremdkapitalgeber zu schaffen. Bei der Überarbeitung des Vorstandsvergütungssystems wurde der Aufsichtsrat von renommierten, unabhängigen externen Vergütungsberatern der PricewaterhouseCoopers GmbH Wirtschaftsprüfungsgesellschaft (PwC) unterstützt.

<sup>1</sup> Die finale Fassung des neuen DCGK, die am 20. März 2020 im Bundesanzeiger veröffentlicht wurde, konnte bei der Überarbeitung im Dezember 2019 noch nicht berücksichtigt werden. Der Aufsichtsrat wird die finale Fassung des DCGK im Rahmen seines Beschlusses über das Vergütungssystem der Mitglieder des Vorstands und dessen Vorlage an die Hauptversammlung gemäß dem Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II berücksichtigen.

<sup>2</sup> Diese Aussage stellt keine Pflichtangabe dar und ist somit kein Gegenstand der Abschlussprüfung.

Die Überarbeitung des Vergütungssystems beinhaltet unter anderem andere Erfolgsziele für die kurzfristige variable Vergütung („JEV“). Zudem entfällt bei der Berechnung der langfristigen variablen Vergütung („LTIP“) das Erfolgsziel Total Shareholder Return („TSR“). Darüber hinaus enthält das überarbeitete Vergütungssystem nun auch Malus- und Clawback-Regelungen und trägt damit den Anforderungen im Vereinigten Königreich ansässiger Stakeholder und den geänderten Empfehlungen des DCGK im Besonderen Rechnung.

Wenngleich es in vielen den UK CGC anwendenden Gesellschaften übliche Praxis ist, war die TUI AG gemäß dem AktG in der bisher anzuwendenden Fassung vor dem ARUG II nicht zu einem jährlichen so genannten Say on Pay, einer Abstimmung der Aktionäre über das Vergütungssystem, verpflichtet. Um den Wünschen unserer in- und ausländischen Anteilseigner jedoch entgegenzukommen, hat der ehemalige Vorsitzende des Aufsichtsrats der TUI AG im Jahr 2018 angekündigt, das Vergütungssystem des Vorstands auf kommenden

Hauptversammlungen für eine freiwillige und rechtlich nicht bindende Billigung durch die Aktionäre vorzulegen. Im Rahmen der Hauptversammlung 2020 hat die TUI AG hierfür eine Zustimmungquote von 80,7 % erhalten. In dem folgenden Vergütungsbericht sind die zu erreichenden Ziele rückwirkend für das abgelaufene Geschäftsjahr 2020 näher erläutert, um den Stakeholdern die Möglichkeit zu geben, die dem Vergütungssystem zugrunde liegende Zielerreichung nachzuvollziehen.

Gemäß dem Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II hat der Aufsichtsrat das Vergütungssystem künftig bei jeder wesentlichen Änderung, mindestens aber alle vier Jahre zur Billigung vorzulegen. Der Aufsichtsrat hat eine solche Vorlage erstmals spätestens in der ersten ordentlichen Hauptversammlung vorzunehmen, die auf den 31. Dezember 2020 folgt. Das bisher bei der TUI AG in Anlehnung an den UK CGC freiwillig praktizierte Vorgehen entspricht diesen neuen Vorgaben bereits weitestgehend.

## **ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE**

Auf Empfehlung des Präsidiums legt der Aufsichtsrat gemäß § 87 Abs. 1 Satz 1 AktG die Vergütung der einzelnen

Mitglieder des Vorstands fest. Zudem überprüft der Aufsichtsrat regelmäßig das Vergütungssystem für den Vorstand.

→ Zu weiteren Zuständigkeiten des Präsidiums siehe den Bericht des Aufsichtsrats ab Seite 14.

Dabei werden insbesondere folgende Grundsätze berücksichtigt:

- Verständlichkeit und Transparenz
- wirtschaftliche Lage, Erfolg und nachhaltige Entwicklung des Unternehmens
- Verknüpfung des Aktionärsinteresses an Wertsteigerung und Gewinnausschüttung mit entsprechenden Leistungsanreizen für die Mitglieder des Vorstands
- Wettbewerbsfähigkeit am Markt für hochqualifizierte Führungskräfte
- Angemessenheit und Orientierung an Aufgaben, Verantwortung und Erfolg jedes einzelnen Mitglieds des Vorstands, auch in einem relevanten Umfeld von vergleichbaren internationalen Unternehmen unter Berücksichtigung der typischen Praxis in anderen großen deutschen Gesellschaften
- Koppelung eines wesentlichen Teils der Gesamtvergütung an die Erreichung anspruchsvoller langfristiger Erfolgsziele
- angemessenes Verhältnis zwischen der Höhe der Festvergütung und der erfolgsabhängigen Vergütung
- Angemessenheit im horizontalen und vertikalen Vergleich (siehe Seite 144)

Das Ende 2019 vom Aufsichtsrat beschlossene Vergütungssystem enthält zudem eine Malus- und Clawback-Regelung. Hiernach kann die Gesellschaft bei schwerwiegendem Verstoß des Berechtigten gegen die im Verhaltenskodex der Gesellschaft enthaltenen Grundsätze oder gegen Sorgfaltspflichten bei der Leitung des Unternehmens während des Bemessungszeitraums der entsprechenden variablen Vergütungsbestandteile die Auszahlungsbeträge kürzen, vollständig streichen bzw. nach Auszahlung ganz oder teilweise zurückfordern. Der Aufsichtsrat entscheidet hierüber im Einzelfall nach pflichtgemäßem Ermessen und hat in seiner Entscheidung insbesondere die Schwere des Verstoßes sowie die Höhe des dadurch verursachten Vermögens- oder Reputationsschadens zu berücksichtigen.

## **I. VERGÜTUNGSSYSTEM DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2020**

Im Geschäftsjahr 2020 bestand die Vergütung der Mitglieder des Vorstands aus: (1) einer Festvergütung, (2) einer leistungsabhängigen Jahreserfolgsvergütung (JEV), (3) virtuellen Aktien im Rahmen des Long Term Incentive Plan (LTIP), (4) Nebenleistungen und (5) Versorgungsleistungen.

Einzelheiten werden nachfolgend dargestellt:

## 1. FESTVERGÜTUNG

---

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Zusammen mit den anderen Vergütungsbestandteilen bildet die Festvergütung die Grundlage dafür, dass die für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie erforderlichen hochqualifizierten Mitglieder für den Vorstand gewonnen und gehalten werden können.

Die Vergütung soll den Fähigkeiten, der Erfahrung und den Aufgaben des einzelnen Mitglieds des Vorstands entsprechen.

---

### Vorgehen

Für die Festsetzung der Festvergütung berücksichtigt der Aufsichtsrat insbesondere die einschlägigen und vorgenannten allgemeinen Grundsätze.

Die Festvergütung wird in zwölf gleichen Teilbeträgen jeweils am Monatsende ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Zahlung der Vergütung maßgeblichen Geschäftsjahres, wird die Festvergütung für dieses Geschäftsjahr zeitanteilig gezahlt.

Die Bezüge wurden auch im Geschäftsjahr 2020 insbesondere überprüft, wenn Dienstverträge von Mitgliedern des Vorstands verlängert wurden. Sie können für die Laufzeit eines neuen Dienstvertrags im Rahmen des bestehenden Vergütungssystems für die Mitglieder des Vorstands angepasst bzw. neu festgesetzt werden. Die Bezüge können ferner überprüft werden, wenn sich die Aufgaben oder die Verantwortung eines Mitglieds des Vorstands ändern.

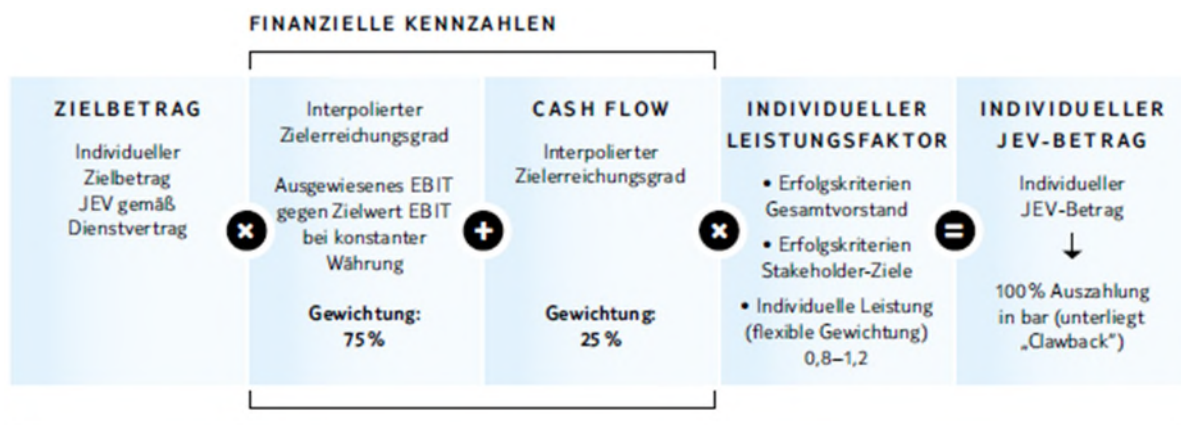
## 2. LEISTUNGSABHÄNGIGE JAHRESERFOLGSVERGÜTUNG (JEV)

---

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die JEV soll Mitglieder des Vorstands dazu motivieren, während eines Geschäftsjahres anspruchsvolle und herausfordernde finanzielle, operative und strategische Ziele zu erreichen. Die Ziele spiegeln die Unternehmensstrategie wider und sind darauf gerichtet, den Unternehmenswert zu steigern. Insbesondere durch die Anknüpfung an das EBIT ist die einjährige variable Vergütung an die Zielerreichung einer wesentlichen Konzernkennzahl im jeweiligen Geschäftsjahr gekoppelt.

## Darstellung Jahreserfolgsvergütung



## Vorgehen

Die JEV wird auf Grundlage von zwei Konzernkennzahlen und einem individuellen Leistungsfaktor, der auf der individuellen Leistung des Mitglieds des Vorstands, der Leistung des Gesamtvorstands und der Erreichung von Stakeholder-Zielen basiert, bemessen. Der Leistungszeitraum ist das Geschäftsjahr der TUI AG.

Für jedes Mitglied des Vorstands ist ein individueller Zielbetrag (Zielbetrag) im Dienstvertrag vereinbart. Erfolgsziele sind rückwirkend seit dem 1. Oktober 2019 die Earnings before Interest and Taxes (EBIT) auf Basis konstanter Wechselkurse und der Free Cash Flow vor Dividenden (Cash Flow). Die Zielwerte für den einjährigen Leistungszeitraum für die Erfolgsziele EBIT und Cash Flow werden vom Aufsichtsrat für das jeweilige Geschäftsjahr festgelegt.

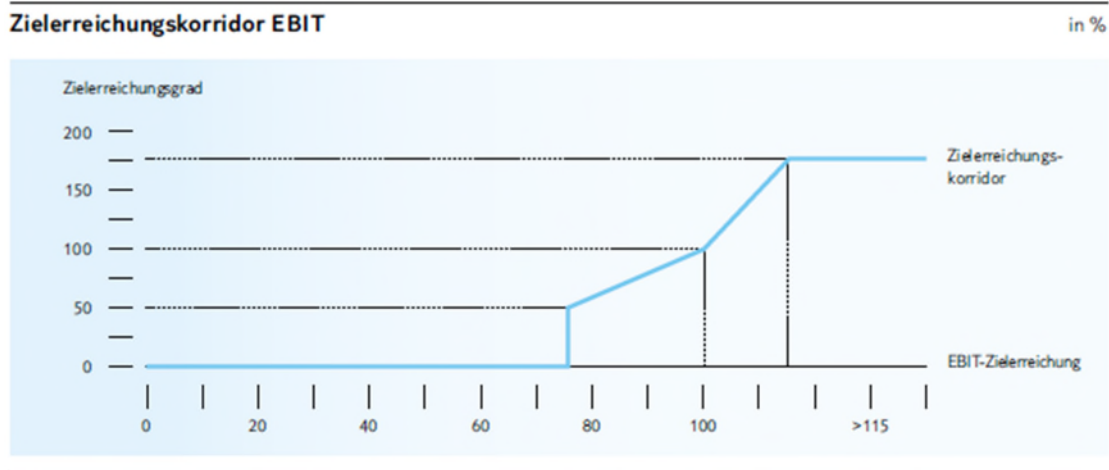
Die Zielerreichungsgrade errechnen sich wie folgt:

### 2.1. EARNINGS BEFORE INTEREST AND TAXES (EBIT)

Das EBIT wird auf Basis konstanter Wechselkurse ermittelt und mit einer Gewichtung von 75 % berücksichtigt. Damit berücksichtigt die JEV eine der wesentlichen Finanzkennzahlen der TUI AG, wie sie im Abschnitt „Im Rahmen des Vorstandsvergütungssystems verwendete Konzernkennzahlen“ definiert und ausgewiesen ist. Die Bereinigung um Währungseffekte erlaubt es, die tatsächliche Managementleistung ohne Verzerrung durch währungsbedingte Translationseffekte zu messen.

- Die EBIT-Komponente in der JEV muss einen Schwellenwert von mindestens 75 % des Ergebnisziels (währungsbereinigt) erreichen (entspricht einer Zielerreichung von 50 %), um bonusrelevant zu werden.
- Die Erreichung eines Ergebnisziels von 100 % entspricht einer Zielerreichung von 100 %.
- Die Berücksichtigung endet bei einer Übererreichung von 115 % des (währungsbereinigten) Ergebnisziels (entspricht einer Zielerreichung von 180 %).

Bei einem Quotienten zwischen 75 % und 100 % wird die Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % und bei einem Quotienten zwischen 100 % und 115 % wird sie zwischen 100 % und 180 % linear interpoliert. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.



## 2.2. CASH FLOW

Als zweite Konzernkennzahl findet eine Cash Flow-Größe Berücksichtigung, die mit einer Gewichtung von 25 % in die Berechnung einfließt. Der Free Cash Flow vor Dividenden für diese Zwecke errechnet sich aus dem im gebilligten und geprüften Konzernabschluss des TUI Konzerns ausgewiesenen unbereinigten Ergebnis vor Zinsen und Ertragsteuern (EBIT im gebilligten und geprüften Konzernabschluss des TUI Konzerns) auf Basis konstanter Wechselkurse zuzüglich der Differenz aus Abschreibungen und Zuschreibungen, zuzüglich der Veränderung des so genannten Betriebskapitals („Working Capital“), abzüglich anderer nicht zahlungswirksamer Ergebnisbestandteile, abzüglich des Ergebnisses aus nach der Equity-Methode bewerteten Unternehmen, zuzüglich der von der TUI AG aus Beteiligungen erhaltenen Dividenden, abzüglich gezahlter Ertragsteuern und Zinsen, abzüglich geleisteter Einzahlungen in Pensionsfonds und abzüglich der Nettosach- und -finanzinvestitionen. Zum Working Capital im Sinne der Vorstandsvergütung zählen kurzfristige Vermögenswerte und Verbindlichkeiten, welche nicht Finanzmittel („Cash“), Ertragsteueransprüche oder -verbindlichkeiten oder derivative Finanzinstrumente sind. Weiterhin sind verzinsliche Forderungen und Verbindlichkeiten sowie kurzfristige Rückstellungen für Pensionen nicht enthalten.

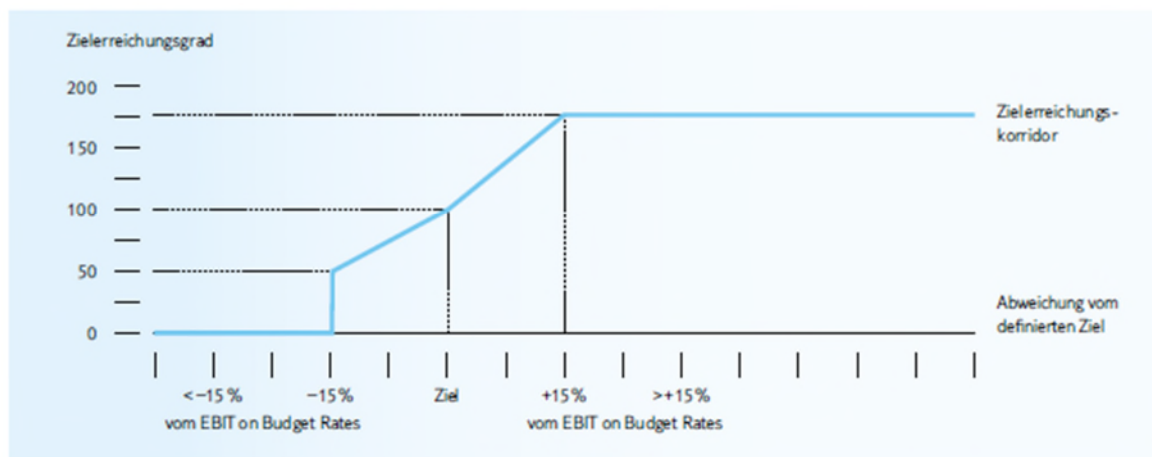
Die Zielerreichung für den Cash Flow wird anhand der Abweichung vom Cash Flow-Zielwert ermittelt, wobei die Abweichung in Prozent des budgetierten EBIT on Budget Rates für das jeweilige Geschäftsjahr berechnet wird.

- Die Cash Flow-Komponente in der JEV kann um – 15 % des budgetierten EBIT on Budget Rates vom Zielwert abweichen (entspricht einer Zielerreichung von 50 %), um bonusrelevant zu werden.
- Eine Abweichung von 0 % vom Cash Flow-Zielwert entspricht einer Zielerreichung von 100 %.
- Die Berücksichtigung endet bei einer positiven Abweichung von 15 % des budgetierten EBIT on Budget Rates vom Zielwert (entspricht einer Zielerreichung von 180 %).

Bei einer „negativen“ Abweichung zwischen – 15 % und 0 % wird die Zielerreichung zwischen 50 % und 100 % und bei einer „positiven“ Abweichung zwischen 0 % und 15 % wird sie zwischen 100 % und 180 % linear interpoliert. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

## Zielerreichungskorridor Cash Flow

in %



Zudem hängt die JEV von einem individuellen Leistungsfaktor ab. Der Aufsichtsrat legt diesen individuellen Leistungsfaktor der JEV (0,8 bis 1,2) für jedes Mitglied des Vorstands orientiert an der Erfüllung von drei Zielkategorien fest: Neben individuellen Leistungszielen fließen Leistungsziele für den Gesamtvorstand und die Stakeholder-Ziele in die Festlegung ein. Der Aufsichtsrat legt die Ziele aus diesen drei Kategorien und deren Gewichtung zueinander für jedes Mitglied des Vorstands und für jedes Geschäftsjahr fest.

Der sich aus der Multiplikation des jeweiligen Zielbetrags mit dem gewichteten Durchschnitt der Zielerreichungsgrade für das EBIT und den Cash Flow und dem individuellen Leistungsfaktor ergebende Betrag wird im Monat der Billigung und Prüfung des Konzernabschlusses des TUI Konzerns für das maßgebliche Geschäftsjahr ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des maßgeblichen Geschäftsjahres, bemisst sich der Anspruch auf Zahlung der JEV grundsätzlich zeitanteilig.

Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat im Falle von außergewöhnlichen Ereignissen und Entwicklungen berechtigt, die Planbedingungen nach billigem Ermessen sachgerecht anzupassen. Hierdurch soll seltenen Sondersituationen Rechnung getragen werden, die in den festgelegten Zielen nicht ausreichend erfasst waren. Diese Sondersituationen umfassen jedoch nicht allgemein ungünstige Marktentwicklungen. Der Aufsichtsrat kann den Auszahlungsbetrag infolge einer außergewöhnlichen Entwicklung entsprechend erhöhen oder auch verringern. Die Begrenzung der maximalen Zielerreichung für die Konzernkennzahlen EBIT und Cash Flow auf jeweils 180 % findet auch bei der Anpassung der Planbedingungen Anwendung.

## Obergrenze

Insgesamt ist die Auszahlung aus der JEV auf 216 % des Zielbetrags begrenzt. Es besteht folglich eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für die JEV, welche der Darstellung auf Seite 136 zu entnehmen ist.

Der Aufsichtsrat ist darüber hinaus gemäß § 87 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG berechtigt, die JEV der Höhe nach zu begrenzen, um außergewöhnlichen Entwicklungen (zum Beispiel Unternehmensübernahmen, Veräußerung von Unternehmensteilen, Hebung stiller Reserven, externe Einflüsse) Rechnung zu tragen.

### 3. VIRTUELLE AKTIEN IM RAHMEN DES LONG TERM INCENTIVE PLAN (LTIP)

#### 3.1. FUNKTIONSWEISE DES AKTUELLEN LONG-TERM INCENTIVE PLAN (LTIP)

##### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Der Unternehmenswert und der Wert für die Aktionäre (so genannter Shareholder Value) sollen langfristig gesteigert werden, indem ehrgeizige Ziele festgelegt werden, die eng mit dem Ertrag des Unternehmens, der Aktienkursentwicklung und der Dividende verknüpft sind. Durch die Anknüpfung an die Earnings per Share und die Entwicklung des Aktienkurses wird eine Kongruenz zwischen den Interessen und Erwartungen der Aktionäre und der Vorstandsvergütung hergestellt. Der Leistungszeitraum von vier Jahren trägt dazu bei, dass das Vorstandshandeln im laufenden Geschäftsjahr auch auf die langfristige Entwicklung der Gesellschaft ausgerichtet ist.

##### Darstellung LTIP



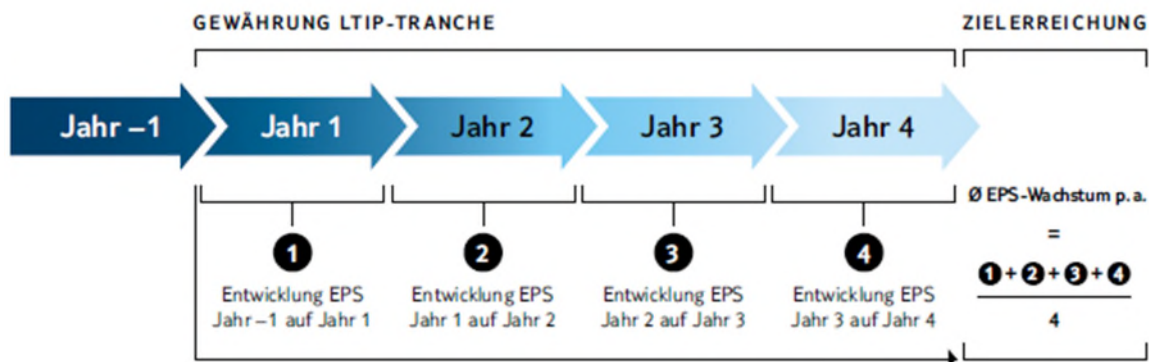
##### Vorgehen

Der LTIP besteht aus einem auf virtuellen Aktien beruhenden Programm und wird über eine Laufzeit von vier Jahren (Leistungszeitraum) bewertet. Die Gewährung erfolgt in jährlichen Tranchen.

Für die Mitglieder des Vorstands ist ein jeweils individueller Zielbetrag im Dienstvertrag festgelegt. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres wird jedem Mitglied des Vorstands dem Zielbetrag entsprechend eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien zugeteilt. Diese stellt den Ausgangswert für die Ermittlung der leistungsabhängigen Auszahlung nach Ende des Leistungszeitraums dar. Zur Festlegung dieser Anzahl wird der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der dem Beginn des Leistungszeitraums (1. Oktober eines jeden Jahres) vorangegangenen 20 Börsentage geteilt. Ein Zahlungsanspruch entsteht erst mit Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums und ist davon abhängig, ob das entsprechende Erfolgsziel erreicht wurde.

##### 3.1.1 EARNINGS PER SHARE (EPS)

Das für den LTIP maßgebliche Erfolgsziel ist die durchschnittliche Entwicklung des Ergebnisses pro Aktie (Earnings per Share – „EPS“). Die Durchschnittsbetrachtung über den vierjährigen Leistungszeitraum basiert auf einem pro forma bereinigten Ergebnis je Aktie aus fortzuführenden Geschäftsbereichen, wie es im Geschäftsbericht ausgewiesen wird. Die durchschnittliche Entwicklung des EPS pro Jahr (in %) errechnet sich aus vier gleich zu gewichtenden Jahreswerten (in %). Ein Jahreswert errechnet sich jeweils aus dem Quotienten des aktuellen EPS und des EPS des Vorjahres. Der erste Jahreswert („Start-EPS“) ermittelt sich jeweils aus dem ersten EPS im Leistungszeitraum und dem letzten EPS vor Beginn des Leistungszeitraums.



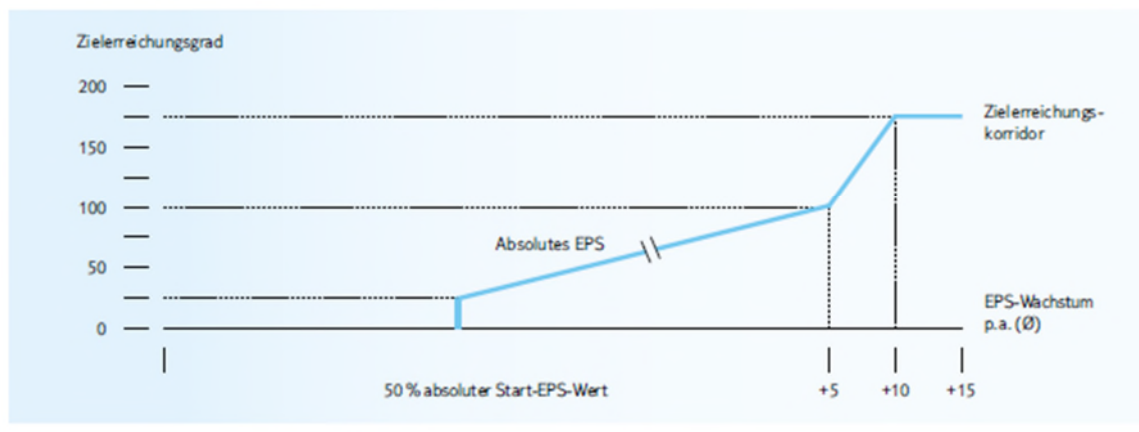
Die Zielerreichung für die durchschnittliche Entwicklung des EPS p. a. auf Grundlage der Jahreswerte bestimmt sich wie folgt:

- Ein durchschnittlicher absoluter EPS-Wert von weniger als 50 % des absoluten Start-EPS-Werts entspricht einer Zielerreichung von 0 %.
- Ein durchschnittlicher absoluter EPS-Wert von 50 % des absoluten Start-EPS-Werts entspricht einer Zielerreichung von 25 %.
- Ein durchschnittlicher absoluter EPS-Wert von 50 % oder mehr des absoluten Start-EPS-Werts bis zu einer durchschnittlichen Steigerung p. a. von 5 % entspricht einer Zielerreichung von 25 % bis 100 %.
- Eine durchschnittliche Steigerung p. a. von 5 % entspricht einer Zielerreichung von 100 %.
- Eine durchschnittliche Steigerung p. a. von 5 % bis 10 % entspricht einer Zielerreichung von 100 % bis 175 %.
- Eine durchschnittliche Steigerung p. a. von mehr als 10 % entspricht einer Zielerreichung von 175 %.

Bei einem durchschnittlichen absoluten EPS von 50 % oder mehr des absoluten Start-EPS bis zu einer durchschnittlichen Steigerung p. a. von 5 % wird die Zielerreichung zwischen 25 % und 100 %, bei einer durchschnittlichen Steigerung p. a. zwischen 5 % und 10 % oder darüber wird die Zielerreichung zwischen 100 % und 175 % linear interpoliert. Die Zielerreichung wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

#### Zielerreichungskorridor EPS

in %



Liegt der Vorjahreswert des EPS unter 0,50 €, legt der Aufsichtsrat für jedes darauf folgende Geschäftsjahr in dem Leistungszeitraum neue absolute Zielwerte für das EPS sowie Minimal- und Maximalwerte für die Bestimmung der prozentualen Zielerreichung fest.

Zur Ermittlung der finalen Anzahl virtueller Aktien wird der Zielerreichungsgrad zum Datum des Ablaufs des Leistungszeitraums mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch die Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der 20 Börsentage vor Ablauf des Leistungszeitraums (30. September eines jeden Jahres). Der so ermittelte Auszahlungsbetrag wird im Monat der Billigung und Prüfung des Konzernabschlusses des

TUI Konzerns für das maßgebliche Geschäftsjahr ausbezahlt. Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Gewährung des LTIP maßgeblichen Geschäftsjahres, bemisst sich der Anspruch auf Zahlung des LTIP grundsätzlich zeitanteilig.

Im Fall einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln erhöht sich die vorläufige Anzahl virtueller Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals. Im Fall einer Kapitalherabsetzung ohne Rückzahlung von Einlagen verringert sich die vorläufige Anzahl virtueller Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals. Führt die TUI AG eine Kapitalerhöhung gegen Einlagen, eine Kapitalherabsetzung mit Rückzahlung von Einlagen oder eine sonstige Kapital- oder Strukturmaßnahme durch, die sich auf das Grundkapital auswirkt und eine nicht unerhebliche Beeinflussung des Werts der Aktie der TUI AG verursacht, so wird die vorläufige Anzahl virtueller Aktien ebenso angepasst. Über die Anpassung entscheidet der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen, um positive wie negative Auswirkungen der Kapital- oder Strukturmaßnahme auf den Wert der virtuellen Aktien in angemessener Weise zu neutralisieren. Diese Regelungen gelten entsprechend bei Beeinflussung des Aktienkurses in Folge der Zahlung einer unüblich hohen Superdividende.

## Obergrenze

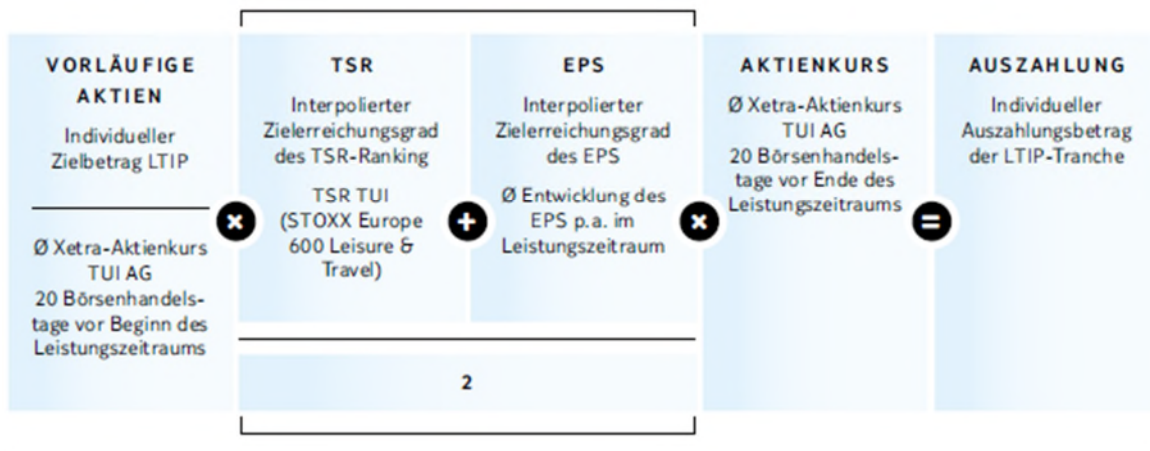
Die maximale LTIP-Auszahlung wird auf 240 % des Zielbetrags je Leistungszeitraum begrenzt. Es besteht folglich eine jährliche und für jedes Mitglied des Vorstands individuelle Obergrenze für den LTIP, welche der Darstellung auf Seite 136 zu entnehmen ist. Der Aufsichtsrat ist darüber hinaus gemäß § 87 Abs. 1 Satz 3 Halbsatz 2 AktG berechtigt, den LTIP der Höhe nach zu begrenzen, um außergewöhnlichen Entwicklungen (zum Beispiel Unternehmensübernahmen, Veräußerung von Unternehmensteilen, Hebung stiller Reserven, externe Einflüsse) Rechnung zu tragen.

### 3.2 FUNKTIONSWEISE DES BISHERIGEN LONG TERM INCENTIVE PLAN (LTIP)

#### 3.2.1 LTIP-TRANCHEN AUS DEN GESCHÄFTSJAHREN 2018 UND 2019

Vor dem ab dem Geschäftsjahr 2020 gültigen Vergütungssystem hatte die Hauptversammlung am 11. Februar 2018 einem damals neuen Vergütungssystem rückwirkend zum 1. Oktober 2017 zugestimmt, welches in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 entsprechend Anwendung fand. Innerhalb des vierjährigen Leistungszeitraums gelten die entsprechenden Regelungen für den LTIP für die in den Geschäftsjahren 2018 und 2019 zugeteilten Tranchen weiterhin fort.

#### Darstellung



## Vorgehen

Der LTIP besteht aus einem auf virtuellen Aktien beruhenden Programm und wird über eine Laufzeit von vier Jahren (Leistungszeitraum) bewertet. Die Zuteilung erfolgte in jährlichen Tranchen.

Für die Mitglieder des Vorstands ist ein jeweils individueller Zielbetrag (Zielbetrag) im Dienstvertrag festgelegt. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres wurde dem Zielbetrag entsprechend eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien festgelegt. Diese stellt den Ausgangswert für die Ermittlung der leistungsabhängigen Auszahlung nach Ende des Leistungszeitraums dar. Zur Festlegung dieser Anzahl wurde der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der dem Beginn des Leistungszeitraums (1. Oktober eines jeden Jahres) vorangegangenen 20 Börsentage geteilt. Ein Zahlungsanspruch entsteht erst mit Ablauf des vierjährigen Leistungszeitraums und ist davon abhängig, ob das entsprechende Erfolgsziel erreicht wurde.

### 3.2.1.1 TOTAL SHAREHOLDER RETURN (TSR)

Das Erfolgsziel zur Feststellung der Höhe des Auszahlungsbetrags nach Ablauf des Leistungszeitraums ist die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) der TUI AG relativ zur Entwicklung des TSR des STOXX Europe 600 Travel & Leisure (Index). Der relative TSR wird mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt. Der Zielerreichungsgrad wird in Abhängigkeit vom TSR-Rang der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des Index über den Leistungszeitraum festgelegt. Zur Ermittlung des relativen TSR der TUI AG werden die jeweils festgestellten TSR-Werte der Vergleichsunternehmen in absteigender Reihenfolge sortiert. Der relative TSR der TUI AG wird als Perzentil (Prozentrang) ausgedrückt.

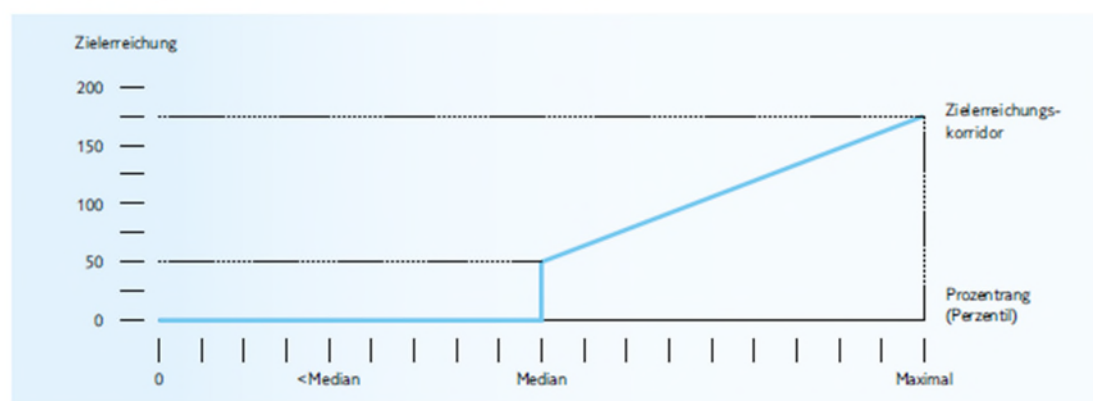
Der TSR stellt dabei die Summe aller Aktienkurssteigerungen plus die im Leistungszeitraum gezahlten Brutto-dividenden dar. Für die Feststellung der Entwicklung der TSR-Werte für die TUI AG bzw. den Index wird auf Daten eines anerkannten Datenproviders zurückgegriffen (zum Beispiel Bloomberg, Thomson Reuters). Die Referenz für die Festlegung der Ränge ist die Zusammensetzung des Index am letzten Tag des Bezugszeitraums. Die Werte für diejenigen Unternehmen, die nicht während des gesamten Leistungszeitraums an einer Börse gelistet waren, werden zeitanteilig berücksichtigt. Die Zielerreichung (in %) bestimmt sich für den relativen TSR der TUI AG ausgehend von dem Perzentil wie folgt:

- Ein Perzentil unterhalb des Medians entspricht einer Zielerreichung von 0 %.
- Ein Perzentil entsprechend dem Median entspricht einer Zielerreichung von 100 %.
- Ein Perzentil entsprechend dem Maximalwert entspricht einer Zielerreichung von 175 %.

Bei einem Perzentil zwischen dem Median und dem Maximalwert wird die Zielerreichung zwischen 100 % und 175 % linear interpoliert. Der Zielerreichungsgrad wird kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

**Zielerreichungskorridor TSR bis einschließlich GJ 2019**

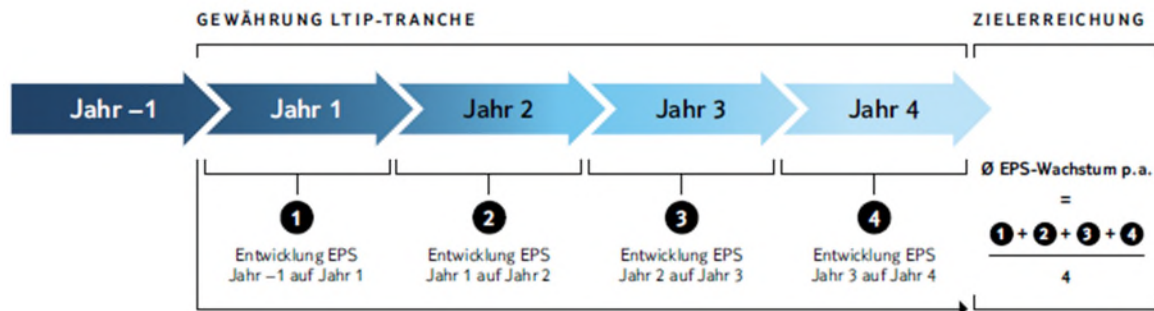
in %





### 3.2.1.2 EARNINGS PER SHARE (EPS)

Zudem wird im LTIP die durchschnittliche Entwicklung der Earnings per Share (EPS) p. a. als weitere Konzernkennzahl mit einer Gewichtung von 50 % berücksichtigt. Die Durchschnittsbetrachtung über den vierjährigen Leistungszeitraum basiert auf einem pro forma bereinigten Ergebnis je Aktie aus fortzuführenden Geschäftsbereichen, wie es im Geschäftsbericht ausgewiesen wird. Die durchschnittliche Entwicklung des EPS pro Jahr (in %) errechnet sich aus vier gleich zu gewichtenden Jahreswerten (in %). Ein Jahreswert errechnet sich jeweils aus dem Quotienten des aktuellen EPS und des EPS des Vorjahres. Der erste Jahreswert ermittelt sich jeweils aus dem ersten EPS im Leistungszeitraum und dem letzten EPS vor Beginn des Leistungszeitraums.



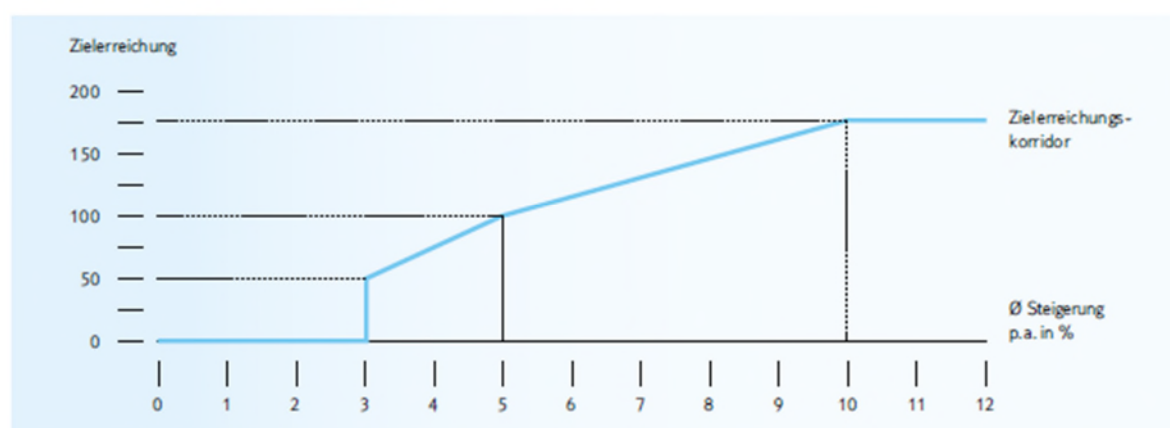
Die Zielerreichung für die durchschnittliche Entwicklung des EPS p. a. auf Grundlage der Jahreswerte bestimmt sich wie folgt:

- Eine durchschnittliche Steigerung p. a. unter 3 % entspricht einer Zielerreichung von 0 %.
- Eine durchschnittliche Steigerung p. a. von 3 % entspricht einer Zielerreichung von 25 %.
- Eine durchschnittliche Steigerung p. a. von 5 % entspricht einer Zielerreichung von 100 %.
- Eine durchschnittliche Steigerung p. a. von 10 % oder darüber entspricht einer Zielerreichung von 175 %.

Bei einer durchschnittlichen Steigerung p. a. zwischen 3 % und 5 % wird die Zielerreichung zwischen 25 % und 100 %, bei einer durchschnittlichen Steigerung p. a. zwischen 5 % und 10 % oder darüber wird die Zielerreichung zwischen 100 % und 175 % linear interpoliert. Auch hier wird die Zielerreichung kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet.

#### Zielerreichungskorridor EPS bis einschließlich GJ 2019

in %



Liegt der Vorjahreswert des EPS unter 0,50 €, legt der Aufsichtsrat für jedes darauf folgende Geschäftsjahr in dem Leistungszeitraum neue absolute Zielwerte für das EPS sowie Minimal- und Maximalwerte für die Bestimmung der prozentualen Zielerreichung fest.

Der Zielerreichungsgrad (in %) errechnet sich aus dem Durchschnitt der jeweiligen Zielerreichung für die Erfolgsziele relativer TSR der TUI AG und EPS. Zur Ermittlung der finalen Anzahl virtueller Aktien wird der Zielerreichungsgrad zum Datum des Ablaufs des Leistungszeitraums mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ergibt sich durch die Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der 20 Börsentage vor Ablauf des Leistungszeitraums (30. September eines jeden Jahres). Beginnt oder endet der Dienstvertrag im Verlauf des für die Gewährung des LTIP maßgeblichen Geschäftsjahres, bemisst sich der Anspruch auf Zahlung des LTIP grundsätzlich zeitanteilig. Im Fall einer Kapitalerhöhung aus Gesellschaftsmitteln erhöht sich die vorläufige Anzahl virtueller Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals. Im Fall einer Kapitalherabsetzung ohne Rückzahlung von Einlagen verringert sich die vorläufige Anzahl virtueller Aktien im gleichen Verhältnis wie der Gesamtnennbetrag des Grundkapitals. Führt die TUI AG eine Kapitalerhöhung gegen Einlagen, eine Kapitalherabsetzung mit Rückzahlung von Einlagen oder eine sonstige Kapital- oder Strukturmaßnahme durch, die sich auf das Grundkapital auswirkt und eine nicht unerhebliche Beeinflussung des Werts der Aktie der TUI AG verursacht, so wird die vorläufige Anzahl virtueller Aktien ebenso angepasst. Über die Anpassung entscheidet der Aufsichtsrat nach billigem Ermessen, um positive wie negative Auswirkungen der Kapital- oder Strukturmaßnahme auf den Wert der virtuellen Aktien in angemessener Weise zu neutralisieren. Diese Regelungen gelten entsprechend bei Beeinflussung des Aktienkurses infolge der Zahlung einer unüblich hohen Superdividende.

### 3.2.2 LTIP-TRANCHE AUS DEM GESCHÄFTSJAHR 2017

Für diejenigen Mitglieder des Vorstands, deren Dienstverträge bereits vor dem Geschäftsjahr 2018 bestanden, galt das vor dem 1. Oktober 2017 gültige Vergütungssystem in Bezug auf den LTIP im Geschäftsjahr 2020 parallel fort. Dies betraf lediglich die Tranche, die im Geschäftsjahr 2017 zugeteilt wurde. Aufgrund des vierjährigen Leistungszeitraums war diese Tranche grundsätzlich zum Ende des Geschäftsjahres 2020 auszu zahlen.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Die aktiven Mitglieder des Vorstands haben jedoch auf die Auszahlung der im GJ 2017 zugeteilten Tranche des LTIP verzichtet (siehe dazu Seite 127 des Geschäftsberichts).

#### Darstellung



#### Vorgehen

Der LTIP bestand aus einem auf virtuellen Aktien beruhenden Programm und wurde über eine Laufzeit von vier Jahren (Leistungszeitraum) bewertet. Die Gewährung erfolgte in jährlichen Tranchen.

Für die Mitglieder des Vorstands war ein jeweils individueller Zielbetrag (Zielbetrag) im Dienstvertrag festgelegt. Zu Beginn jedes Geschäftsjahres wurde dem Zielbetrag entsprechend eine vorläufige Anzahl virtueller Aktien festgelegt. Diese stellte den Ausgangswert für die Ermittlung der leistungsabhängigen Auszahlung nach Ende des Leistungszeitraums dar. Zur Festlegung dieser Anzahl wurde der Zielbetrag durch den durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der dem Beginn des Leistungszeitraums (1. Oktober eines jeden Jahres) vorangegangenen 20 Börsentage geteilt. Ein Zahlungsanspruch entstand erst mit Ablauf des Leistungszeitraums und war davon abhängig, ob das entsprechende Erfolgsziel erreicht wurde.

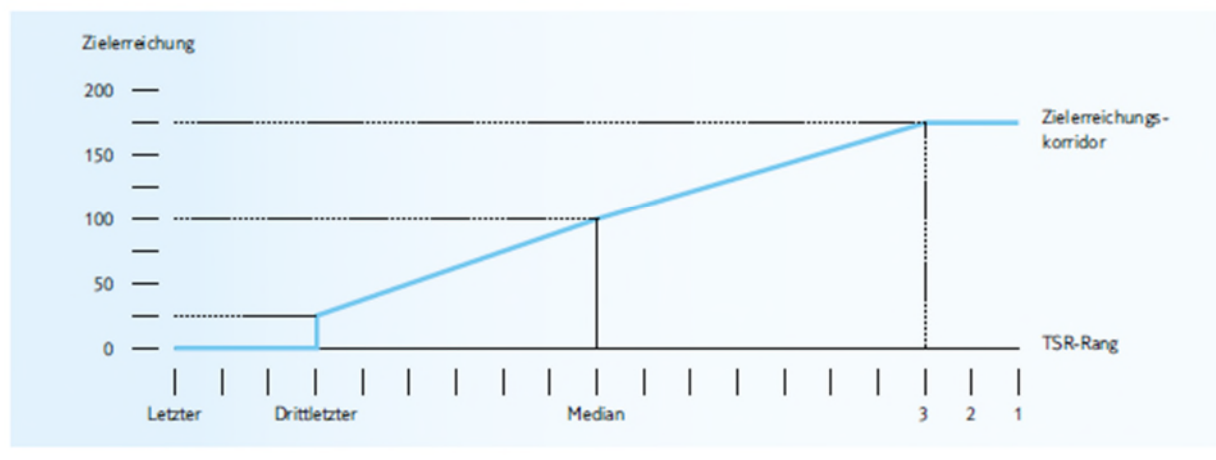
Das Erfolgsziel zur Feststellung der Höhe des Auszahlungsbetrags nach Ablauf des Leistungszeitraums war die Entwicklung des Total Shareholder Return (TSR) der TUI AG relativ zur Entwicklung des TSR des STOXX Europe 600 Travel & Leisure (Index). Dabei wurde der Rang des TSR der TUI AG im Vergleich zu den Unternehmen des Index über den gesamten Leistungszeitraum betrachtet. Der TSR stellte dabei die Summe aller Aktienkurssteigerungen plus die im Leistungszeitraum gezahlten Bruttodividenden dar. Für die Feststellung der Entwicklung der TSR-Werte für die TUI AG bzw. den Index wurde auf Daten eines anerkannten Datenproviders zurückgegriffen (zum Beispiel Bloomberg, Thomson Reuters). Die Referenz für die Festlegung der Ränge war die Zusammensetzung des Index am letzten Tag des Bezugszeitraums. Die Werte für diejenigen Unternehmen, die nicht während des gesamten Leistungszeitraums an einer Börse gelistet waren, wurden zeitanteilig berücksichtigt. Der Zielerreichungsgrad wurde in Abhängigkeit vom TSR-Rang der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des Index über den Leistungszeitraum festgelegt:

- Ein TSR-Wert der TUI AG auf dem letzten oder vorletzten Rang des Index entsprach einer Zielerreichung von 0 %.
- Ein TSR-Wert der TUI AG auf dem drittletzten Rang des Index entsprach einer Zielerreichung von 25 %.
- Ein TSR-Wert der TUI AG im Median des Index entsprach einer Zielerreichung von 100 %.
- Ein TSR-Wert der TUI AG auf dem dritten, zweiten oder ersten Rang des Index entsprach einer Zielerreichung von 175 %.

Zwischen dem drittletzten und dem dritten Rang wurde die Zielerreichung zwischen 25 % und 175 % entsprechend linear interpoliert. Der Zielerreichungsgrad wurde kaufmännisch auf zwei Nachkommastellen gerundet. Zur Zielerreichung für die LTIP-Tranche für das Geschäftsjahr 2017 siehe Seite 131 des Geschäftsberichts.

#### Zielerreichungskorridor TSR bis einschließlich GJ 2017

in %



Zur Ermittlung der finalen Anzahl virtueller Aktien wurde der Zielerreichungsgrad zum Datum des Ablaufs des Leistungszeitraums mit der vorläufigen Anzahl virtueller Aktien multipliziert. Der Auszahlungsbetrag ergab sich durch die Multiplikation der finalen Anzahl virtueller Aktien mit dem durchschnittlichen Xetra-Aktienkurs der TUI AG der 20 Börsentage vor Ablauf des Leistungszeitraums (30. September eines jeden Jahres). Der so ermittelte Auszahlungsbetrag war grundsätzlich im Monat der Feststellung des Jahresabschlusses der TUI AG für das vierte Geschäftsjahr des Leistungszeitraums in bar auszubezahlen. Begann oder endete der Dienstvertrag im Verlauf des für die Gewährung des LTIP maßgeblichen Geschäftsjahres, bemaß sich der Anspruch auf Zahlung des LTIP grundsätzlich zeitanteilig.

### 3.3 ENTWICKLUNG DER STÜCKZAHL DER VIRTUELLEN AKTIEN DER AKTIVEN MITGLIEDER DES VORSTANDS IM GESCHÄFTSJAHR 2020

|                                                  | Stück   |
|--------------------------------------------------|---------|
| <b>Zugang im Geschäftsjahr 2020 <sup>1</sup></b> |         |
| Friedrich Joussen                                | 185.410 |
| David Burling                                    | 93.212  |
| Birgit Conix                                     | 93.212  |
| Sebastian Ebel                                   | 93.212  |
| Dr. Elke Eller                                   | 88.146  |
| Frank Rosenberger                                | 77.508  |
| <b>Abgang im Geschäftsjahr 2020 <sup>2</sup></b> |         |
| Friedrich Joussen                                | 119.741 |
| David Burling                                    | 40.453  |
| Sebastian Ebel                                   | 40.453  |
| Dr. Elke Eller                                   | 33.981  |
| Frank Rosenberger                                | 18.204  |

<sup>1</sup> Vorbehaltlich des Abschnitts "Vergütungsbeschränkungen aufgrund des Rahmenvertrags mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds" beschriebenen Beschränkungen.

<sup>2</sup> Der Abgang entspricht der Anzahl der für die im Geschäftsjahr 2020 endenden Tranche gewährten virtuellen Aktien. Auf die Auszahlung wurde verzichtet, siehe Seite 129.

### 3.4 AUFWAND FÜR DIE GEWÄHRUNG VIRTUELLER AKTIEN FÜR DEN LTIP DER AKTIVEN MITGLIEDER DES VORSTANDS GEMÄSS IFRS 2 IM GESCHÄFTSJAHR 2020

#### Aufwand für die Gewährung virtueller Aktien im Geschäftsjahr 2020 nach IFRS 2

| Tsd. €            | Anteil am Gesamtaufwand Geschäftsjahr 2020 | Anteil am Gesamtaufwand Geschäftsjahr 2019 |
|-------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Friedrich Joussen | -1.190,4                                   | -2.777,4                                   |
| David Burling     | -687,3                                     | -695,8                                     |
| Birgit Conix      | -243,2                                     | 29,0                                       |
| Sebastian Ebel    | -607,2                                     | -751,6                                     |
| Dr. Elke Eller    | -681,3                                     | -529,0                                     |
| Frank Rosenberger | -384,1                                     | -151,6                                     |
| <b>Gesamt</b>     | <b>-3.793,5</b>                            | <b>-4.876,4</b>                            |

Die Tabelle zeigt die individuellen Anteile am Gesamtaufwand aus der Zuführung zu den gemäß IFRS 2 zeitanteilig zu bildenden Rückstellungen für sämtliche während der Laufzeit der jeweiligen Dienstverträge zu gewährenden LTIP-Tranchen. Für die Ansprüche aus dem LTIP der TUI AG für aktive Mitglieder des Vorstands bestehen gemäß IFRS 2 Rückstellungen in Höhe von 2.083,9 Tsd. € (Vorjahr 5.877,4 Tsd.).

Insgesamt bestehen nach IFRS Rückstellungen in Höhe von 146 Tsd. € für Horst Baier, ausgeschieden aus dem Vorstand am 30. September 2018, von denen 47 Tsd. € als Verbindlichkeiten zu berücksichtigen sein werden (Verbindlichkeiten Vorjahr 0,0 Tsd. €).

Die Rückstellungen berücksichtigen den auf Seite 129 erläuterten freiwilligen Verzicht der Mitglieder des Vorstands auf Auszahlungen variabler Vergütungsbestandteile im Geschäftsjahr 2020.

## 4 NEBENLEISTUNGEN

---

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Die Nebenleistungen sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein, sodass geeignete Kandidaten für die Gesellschaft gewonnen und langfristig gehalten werden können. Ferner soll für die Mitglieder des Vorstands ein attraktives Arbeitsumfeld geschaffen werden.

---

### Vorgehen

Mitglieder des Vorstands erhalten die folgenden Nebenleistungen:

- bei Geschäftsreisen Erstattung der Reisekosten entsprechend den hierfür geltenden Reisekostenrichtlinien der TUI AG.
- zweimal im Geschäftsjahr die Erstattung nachgewiesener Kosten (zum Beispiel durch Rechnungen) einer Reise oder einzelner Reisekomponenten, die in unmittelbarem zeitlichem Zusammenhang durchgeführt werden (Flug, Transfer im Zielgebiet, Unterkunft inklusive Ferienhäusern und -wohnungen, Kreuzfahrt, Mietwagen, Rundreise), aus den Programmen eines Anbieters, an dem die TUI AG eine Mehrheitsbeteiligung hält (§ 16 AktG), ohne Limitierung auf Programmart, Klasse oder Preis. Mitreisende Ehe- / Lebenspartner erhalten für diese Leistungen einen Nachlass von 50 %, mitreisende eigene Kinder sowie mitreisende Kinder von Ehe- / Lebenspartnern bis zum Wegfall eines Anspruchs auf Kindergeld oder auf eine vergleichbare staatliche Leistung nach einer ausländischen Rechtsordnung einen Nachlass von 100 % auf den regulären Reisepreis. Für Flüge (Einzelplatzgeschäft einer Fluggesellschaft, an der die TUI AG eine Mehrheitsbeteiligung im Sinne des § 16 AktG hält), die nicht Teil einer Reise sind, wird eine Ermäßigung von 75 % (mitreisende Ehe- / Lebenspartner, mitreisende Kinder bei Vorliegen der vorstehenden Voraussetzungen 50 %) gewährt.
- einen angemessenen Dienstwagen mit Fahrer oder alternativ eine Fahrzeugpauschale in Höhe von 1,5 Tsd. € brutto monatlich.
- Versicherungsschutz wird gemäß den in Deutschland und im Vereinigten Königreich geltenden Vereinbarungen gewährt und wie folgt angeboten:

Die TUI AG gewährt Herrn Joussen, Frau Conix, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger eine Unfallversicherung im üblichen Rahmen und zahlt die entsprechenden Versicherungsbeiträge während der Laufzeit ihrer Dienstverträge. Die Deckungssummen betragen für Herrn Joussen und Herrn Ebel 1.534 Tsd. € und für Frau Dr. Eller, Herrn Burling, Frau Conix und Herrn Rosenberger 1.500 Tsd. € im Todesfall und für Herrn Joussen und Herrn Ebel 3.218 Tsd. € und für Frau Dr. Eller, Herrn Burling, Frau Conix und Herrn Rosenberger 3.150 Tsd. € bei Invalidität. Ferner erhalten Herr Joussen, Frau Conix, Herr Ebel, Frau Dr. Eller und Herr Rosenberger einen Zuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung in der Höhe, in der er bei einem abhängig Beschäftigten zu zahlen wäre, maximal jedoch die Hälfte der jeweiligen Versicherungsprämie.

Herr Burling bleibt, soweit dies rechtlich zulässig ist, auf Kosten der TUI AG Begünstigter der britischen Risikolebensversicherungs-, Berufsunfähigkeits- und Krankenversicherungsprogramme.

Die TUI AG schließt zudem eine Strafrechtsschutzversicherung ab, die den Mitgliedern des Vorstands für die Verteidigung in Straf- und Ordnungswidrigkeitsverfahren Deckung bietet, wenn diesen eine Handlung oder Unterlassung in Ausübung ihrer Tätigkeit für die TUI AG zugrunde liegt. Zudem schließt die TUI AG für die Mitglieder des Vorstands eine angemessene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung („D&O-Versicherung“) ab – für den Fall, dass ein oder mehrere Mitglieder des Vorstands aufgrund von in Ausübung ihrer Tätigkeit begangenen Pflichtverletzungen von einem Dritten oder der Gesellschaft aufgrund gesetzlicher Haftpflichtbestimmungen privatrechtlich für einen Vermögensschaden in Anspruch genommen werden. Für die D&O-Versicherung gilt ein Selbstbehalt von 10 % des Schadens bis zur Höhe des Eineinhalbfachen der festen jährlichen Vergütung.

---

**Betrag**

Der Wert des Dienstwagens, der kostenlosen Reisen sowie der Versicherungsleistungen, die ein einzelnes Mitglied des Vorstands jährlich erhält, wird im Rahmen der auf Seite 136 aufgeführten Maximalvergütung als Nebenleistung berücksichtigt.

**5 VERSORGUNGSLEISTUNGEN**


---

**Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie**

Für die Entwicklung und Umsetzung der Unternehmensstrategie sollen dafür erforderliche hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands gewonnen und gehalten werden. Die Versorgungsleistungen sollen am Markt für hochqualifizierte Mitglieder des Vorstands wettbewerbsfähig sein und ihnen im Ruhestand ein entsprechendes Versorgungsniveau bieten.

---

**Vorgehen**

Versorgungsleistungen werden in Form von Ruhegehältern an frühere Mitglieder des Vorstands gezahlt, die entweder die vorgesehene Altersgrenze erreicht haben oder dauerhaft arbeitsunfähig sind. Die Mitglieder des Vorstands haben nach Ausscheiden aus dem Vorstand keinen Anspruch auf Übergangsbezüge. Ausgenommen hiervon ist Herr Ebel, dem gemäß einem Altvertrag Übergangsbezüge zustehen.

Im Hinblick auf Ruhegehaltsansprüche gelten für Herrn Joussen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger einerseits und für Herrn Burling und Frau Conix andererseits aufgrund der in Deutschland, Belgien und dem Vereinigten Königreich bestehenden Systeme unterschiedliche Grundsätze.

Herr Joussen, Herr Ebel, Frau Dr. Eller und Herr Rosenberger haben Anspruch auf Ruhegehälter gemäß den Versorgungszusagen für Mitglieder des Vorstands der TUI AG. Diese Mitglieder des Vorstands erhalten jährlich einen vertraglich vereinbarten Betrag, der auf ein für das jeweilige Mitglied des Vorstands bestehendes Versorgungskonto eingezahlt wird. Die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung von Herrn Joussen, Herrn Ebel und Frau Dr. Eller werden mit einem in der Versorgungszusage festgelegten Prozentsatz verzinst. Der Zinssatz beträgt 5 % p. a. Die jährliche Verzinsung für Herrn Rosenbergers Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung wird von der Gesellschaft nach billigem Ermessen so festgelegt, dass sie 5 % nicht überschreitet. Die Auszahlung erfolgt nach Wahl des Bezugsberechtigten als Einmal-, Raten- oder Rentenzahlung. Die in den Dienstverträgen vorstehender Mitglieder des Vorstands vereinbarten Beträge sind:

- Herr Joussen: 454,5 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Joussen kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Herr Ebel: 207,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Ebel kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 62. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Frau Dr. Eller: 230,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Frau Dr. Eller kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 63. Lebensjahres ausgezahlt werden.
- Herr Rosenberger: 230,0 Tsd. € pro Jahr. Bei Herrn Rosenberger kann das Ruhegehalt mit Vollendung des 63. Lebensjahres ausgezahlt werden.

Scheiden Herr Joussen, Herr Ebel, Frau Dr. Eller oder Herr Rosenberger vor dem normalen Pensionierungstag wegen dauernder Berufsunfähigkeit aus der TUI AG aus, erhalten sie eine Berufsunfähigkeitsrente bis zur Wiedererlangung der Berufsfähigkeit, längstens bis zum Erreichen des normalen Pensionierungstags.

Ehegatten, Lebenspartner oder Lebensgefährten verstorbener Mitglieder des Vorstands erhalten unter bestimmten Bedingungen bis zu ihrem Lebensende oder ihrer Wiederverheiratung eine Hinterbliebenenrente von 60 % des Ruhegehalts. Kinder von verstorbenen Mitgliedern des Vorstands erhalten ein Waisengeld bis maximal zur Vollendung des 27. Lebensjahres. Halbweisen erhalten 20 % des Ruhegehalts und Vollweisen erhalten 25 %. Der Anspruch setzt voraus, dass das Kind die Anforderungen des § 32 Abs. 3, 4 Satz 1 Nr. 1 bis 3 und Abs. 5 Einkommensteuergesetz (EStG) erfüllt.

Herr Burling erhält einen festen jährlichen Betrag zum Zwecke der Altersversorgung in Höhe von 225,0 Tsd. € in bar ausgezahlt.

Frau Conix erhält einen festen jährlichen Betrag zum Zwecke der Altersversorgung in Höhe von 230,0 Tsd. € in bar ausgezahlt.

#### 5.1. PENSIONS-RÜCKSTELLUNGEN FÜR DIE AKTUELLEN MITGLIEDER DES VORSTANDS UNTER DEN VERSOR- GUNGSZUSAGEN DER TUI AG

Die Pensionsverpflichtungen für aktive Mitglieder des Vorstands nach IAS 19 betrugen zum 30. September 2020 16.649,6 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 16.226,0 Tsd. €). Hiervon entfallen 5.721,7 Tsd. € (zum Vorjah- resstichtag 6.085,8 Tsd. €) auf Ansprüche, die Herr Ebel im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern bis zum 31. August 2006 verdient hat. Die übrigen Ansprüche verteilen sich wie folgt:

##### Ruhegehälter der aktuellen Mitglieder des Vorstands unter dem Altersversorgungsplan der TUI AG

|                   | Zuführung zu/ Auflösung von Pensionsrück-<br>stellungen |                | Barwert zum     |                 |
|-------------------|---------------------------------------------------------|----------------|-----------------|-----------------|
| Tsd. €            | 2020                                                    | 2019           | 30.9.2020       | 30.9.2019       |
| Friedrich Joussen | 215,9                                                   | 1.182,4        | 4.948,6         | 4.732,7         |
| Sebastian Ebel    | 118,6                                                   | 506,8          | 2.183,8         | 2.065,2         |
| Dr. Elke Eller    | 249,3                                                   | 505,2          | 1.781,2         | 1.531,9         |
| Frank Rosenberger | 203,8                                                   | 698,9          | 2.014,2         | 1.810,4         |
| <b>Gesamt</b>     | <b>787,6</b>                                            | <b>2.893,3</b> | <b>10.927,8</b> | <b>10.140,2</b> |

Nach handelsrechtlichen Vorschriften betrugen die Pensionsverpflichtungen für aktive Mitglieder des Vor- stands 13.105,9 Tsd. € (zum Vorjahresstichtag 11.158,1 Tsd. €); hiervon entfallen 4.105,8 Tsd. € (zum Vorjah- resstichtag 3.693,9 Tsd. €) auf Ansprüche, die Herr Ebel im Rahmen seiner Tätigkeit im TUI Konzern bis zum 31. August 2006 verdient hat.

Für die Pensionsverpflichtungen von Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger wurde gemäß vertrag- licher Vereinbarung jeweils ein entsprechendes Vermögen treuhänderisch auf einen Treuhänder ausgelag- ert, um die Versorgungsrechte zu finanzieren und für den Sicherungsfall abzusichern.

#### 5.2 PENSIONSZAHLUNGEN AN AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich die gesamten Pensionszah- lungen im Geschäftsjahr 2020 auf 6.055,3 Tsd. € (Vorjahr 6.016,0 Tsd. €). Davon entfielen im Geschäftsjahr 2020 874,1 Tsd. € auf den zum 31. März 2014 aus dem Vorstand ausgeschiedenen Michael Frenzel und 910,3 Tsd. € auf den zum 30. September 2018 ausgeschiedenen Horst Baier.<sup>4</sup> Die übrigen Zahlungen entfielen auf ehemalige Mitglieder des Vorstands und ihre Hinterbliebenen, die vor mehr als zehn Jahren aus dem Vor- stand der TUI AG ausgeschieden sind. Die Pensionsrückstellungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene beliefen sich am Bilanzstichtag bewertet nach IAS 19 auf 73.483,7 Tsd. € (Vorjahr 79.767,9 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel, 5.721,7 Tsd. € (Vorjahr 6.085,8 Tsd. €), die er im Rah- men seiner Tätigkeit für den TUI Konzern vor dem 31. August 2006 verdient hat.

<sup>4</sup> Herr Baier erhielt im GJ 2020 zudem eine Auszahlung aus dem LTIP in Höhe von 47 Tsd. €. Danach beträgt der relative Anteil der Pensi- onszahlung ca. 95,1 % der ihm im GJ 2020 gewährten Vergütung.

Nach handelsrechtlichen Vorschriften betrugen die Pensionsverpflichtungen für ehemalige Mitglieder des Vorstands und deren Hinterbliebene 65.552,6 Tsd. € (Vorjahr 67.102,1 Tsd. €) – ohne die Ansprüche von Herrn Ebel, 4.105,8 Tsd. € (Vorjahr 3.693,9 Tsd. €), die er im Rahmen seiner Tätigkeit für den TUI Konzern vor dem 31. August 2006 verdient hat.

## 6. VERGÜTUNGSOBERGRENZEN

Für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands (Vergütungsbestandteile und Gesamtvergütung) für ein Geschäftsjahr gelten folgende Obergrenzen. Zu beachten ist hierbei, dass bei Überschreiten der vertraglich festgelegten Obergrenze der Gesamtvergütung im Zufluss der LTIP anteilig gekürzt wird.

### Vergütungsobergrenzen

| Tsd. €            | Festvergütung <sup>1</sup> | JEV     | LTIP    | Maximale Gesamtvergütung <sup>2</sup> |
|-------------------|----------------------------|---------|---------|---------------------------------------|
| Friedrich Joussen | 1.100,0                    | 2.743,2 | 4.392,0 | 7.500,0                               |
| David Burling     | 680,0                      | 1.080,0 | 2.208,0 | 3.500,0                               |
| Birgit Conix      | 680,0                      | 1.188,0 | 2.208,0 | 3.500,0                               |
| Sebastian Ebel    | 680,0                      | 1.080,0 | 2.208,0 | 3.500,0                               |
| Dr. Elke Eller    | 680,0                      | 1.177,2 | 2.208,0 | 3.500,0                               |
| Frank Rosenberger | 600,0                      | 1.004,4 | 1.836,0 | 3.500,0                               |

<sup>1</sup> Fester Betrag, keine Obergrenze

<sup>2</sup> Vertraglich festgelegte Obergrenze für Gesamtvergütung (inkl. Festvergütung, JEV, LTIP, betrieblicher Altersvorsorge [bAV] und Nebenleistungen). Bei Überschreitung der vertraglich festgelegten Obergrenze für Gesamtvergütung im Zufluss wird der LTIP anteilig gekürzt.

Die Vergütungsobergrenzen wurden für das Geschäftsjahr 2020 eingehalten, ohne dass eine Kürzung von Vergütungsbestandteilen veranlasst war.

## 7. LEISTUNGEN FÜR DEN FALL DER VORZEITIGEN BEENDIGUNG DER VORSTANDSTÄTIGKEIT

Die bei vorzeitiger Beendigung seines Dienstvertrags ohne wichtigen Grund an ein Mitglied des Vorstands zu leistenden Zahlungen sind in dem Dienstvertrag von Herrn Joussen grundsätzlich auf den Wert von zwei Jahresvergütungen begrenzt. In den Dienstverträgen von Frau Conix und Herrn Rosenberger ist vereinbart, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung der Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund – im Falle einer vorzeitigen Beendigung während des ersten Jahres nach Inkrafttreten des Dienstvertrags – nicht den Wert von zwei Jahresvergütungen und, im Falle einer vorzeitigen Beendigung nach Ablauf des ersten Jahres nach Inkrafttreten dieses Dienstvertrags, nicht den Wert von einer Jahresvergütung überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap).

In den Dienstverträgen von Herrn Burling, Herrn Ebel und Frau Dr. Eller ist vereinbart, dass Zahlungen bei vorzeitiger Beendigung ihrer Vorstandstätigkeit ohne wichtigen Grund nicht den Wert von einer Jahresvergütung überschreiten dürfen (Abfindungs-Cap).

Bei allen Mitgliedern des Vorstands wird nicht mehr als die Restlaufzeit des Dienstvertrags abgegolten. Für die Berechnung des Abfindungs-Caps wird auf die Zieldirektvergütung (feste Vergütung, Zielbetrag der JEV und Zielbetrag des LTIP) des abgelaufenen Geschäftsjahres und gegebenenfalls auch auf die voraussichtliche Zieldirektvergütung für das laufende Geschäftsjahr abgestellt, soweit sich aus Ziffer 4.2.3 Abs. 4 Satz 3 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 nicht ein geringerer Betrag ergibt. Wird der Dienstvertrag außerordentlich gekündigt, erhalten Mitglieder des Vorstands keine Leistungen.

Wird die Bestellung eines Mitglieds des Vorstands widerrufen, endet auch der jeweilige Dienstvertrag. Be ruht der Widerruf nicht auf einem Grund, der zugleich einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung des Dienstvertrags darstellt, endet der Dienstvertrag mit Ablauf einer Auslauffrist. Diese Auslauffrist beträgt grundsätzlich zwölf Monate. Mit Herrn Joussen ist eine Auslauffrist von 24 Monaten vereinbart.

Bei vorzeitiger Beendigung des Dienstvertrags werden die JEV und die Zahlungen aus dem LTIP wie folgt geregelt:

JEV:

- Wird der Dienstvertrag vor Ablauf des einjährigen Leistungszeitraums seitens der Gesellschaft außerordentlich aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund gekündigt oder kündigt das Mitglied des Vorstands ohne wichtigen Grund, verfällt der Anspruch auf eine Jahreserfolgsvergütung für den betreffenden Leistungszeitraum ersatz- und entschädigungslos.
- In allen anderen Fällen einer vorzeitigen Beendigung des Dienstvertrags vor Ablauf des einjährigen Leistungszeitraums wird die JEV zeitanteilig ausgezahlt.

LTIP:

- Die Ansprüche aus dem LTIP verfallen für sämtliche noch nicht ausgezahlte Tranchen ersatz- und entschädigungslos, wenn der Dienstvertrag vor Ablauf des Leistungszeitraums seitens der TUI AG außerordentlich aus einem vom Mitglied des Vorstands zu vertretenden wichtigen Grund oder seitens des Mitglieds des Vorstands ohne wichtigen Grund gekündigt wird.
- Wenn der Dienstvertrag vor Ablauf des Leistungszeitraums aus anderen Gründen endet, bleiben die Ansprüche aus dem LTIP für noch nicht ausgezahlte Tranchen erhalten. Die Tranche für das laufende Geschäftsjahr wird zeitanteilig reduziert. Die Ermittlung des Auszahlungsbetrags errechnet sich in gleicher Weise wie bei einer Fortsetzung des Dienstvertrags.

Mit Herrn Joussen und Herrn Burling ist vereinbart, dass sie ab dem 1. Juni 2022 mit einer Frist von drei Monaten zum 30. September 2022 ihre Ämter als Mitglieder des Vorstands einseitig niederlegen können, wobei JEV und LTIP vertragsgemäß ausgezahlt werden und nicht verfallen. Sollten Herr Joussen oder Herr Burling dieses Niederlegungsrecht ausüben, endet der jeweilige Dienstvertrag nach Ablauf einer Auslauffrist von 24 bzw. neun Monaten.

Die TUI AG ist berechtigt, die Mitglieder des Vorstands im Zusammenhang mit einer Beendigung des Dienstvertrags, insbesondere nach einer Kündigung dieses Dienstvertrags, unabhängig davon, durch welche Partei diese ausgesprochen wird, oder im Anschluss an den Abschluss eines Aufhebungsvertrags, ganz oder teilweise von der Pflicht zur Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen. Die Freistellung erfolgt zunächst unwiderruflich für die Dauer etwaiger noch bestehender Urlaubsansprüche, die damit erledigt sind. Im Anschluss daran bleibt die Freistellung bis zur Beendigung des Dienstvertrags aufrechterhalten. Sie ist widerruflich, falls im Zusammenhang mit der Abwicklung des Dienstverhältnisses Fragen bestehen oder eine vorübergehende Tätigkeit aus betrieblichen Gründen notwendig wird.

Der Dienstvertrag im Übrigen wird hiervon nicht berührt. Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten keine so genannten Change of Control-Klauseln.

## **II. VERGÜTUNGSBESCHRÄNKUNGEN AUFGRUND DES RAHMENVERTRAGS MIT DEM WIRTSCHAFTSSTABILISIERUNGSFONDS**

---

### **Grundsatz**

Am 29. September 2020 hat die TUI AG mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds einen Rahmenvertrag zur Gewährung von Stabilisierungsmaßnahmen abgeschlossen, der verschiedene Vorgaben für die Vergütung der Mitglieder des Vorstands während der Inanspruchnahme von Stabilisierungsmaßnahmen festlegt. Danach darf jedes am 31. Dezember 2019 bereits bestellte Mitglied des Vorstands, solange nicht mindestens 75 % der Stabilisierungsmaßnahme zurückgeführt sind (unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen im Fall einer Doppelbeschäftigung bei einer anderen Gruppengesellschaft), keine Vergütung erhalten, die über die Grundvergütung dieses Mitglieds des Vorstands zum 31. Dezember 2019 hinausgeht. Ferner ist im Rahmenvertrag geregelt, dass die TUI AG, solange sie die Stabilisierungsmaßnahme in Anspruch nimmt, Mitgliedern des Vorstands unter Einbeziehung von etwaigen Konzernbezügen Boni, andere variable oder vergleichbare Vergütungsbestandteile oder Sonderzahlungen in Form von Aktienpaketen, Gratifikationen oder ande-

ren gesonderten Vergütungen neben dem Festgehalt, sonstige in das freie Ermessen des Unternehmens gestellte Vergütungsbestandteile und Leistungen oder rechtlich nicht gebotene Abfindungen nicht gewähren wird.

Für Mitglieder des Vorstands, die zum Zeitpunkt der Gewährung der Stabilisierungsmaßnahme oder danach zum Mitglied des Vorstands bestellt werden, gilt als Obergrenze die Grundvergütung von Mitgliedern des Vorstands derselben Verantwortungsstufe zum 31. Dezember 2019.

---

## Vorgehen

Die TUI AG hat mit allen Mitgliedern des Vorstands entsprechende Änderungen der Dienstverträge vereinbart, die die nach dem Vergütungssystem grundsätzlich zugesagten Leistungen an die mit dem Wirtschaftsstabilisierungsfonds vereinbarten Vergütungsbeschränkungen anpassen.

Durch die entsprechende Änderung der Dienstverträge und die Verzichtserklärungen der Mitglieder des Vorstands weicht die TUI AG von dem im Geschäftsjahr 2020 bestehenden Vergütungssystem mit Blick auf die Festvergütung, die Jahresefolgsvergütung und den Long Term Incentive Plan ab. Die Abweichung liegt im Interesse der TUI AG und ist Voraussetzung dafür, dass die TUI AG bei Bedarf Stabilisierungsmaßnahmen gemäß dem Wirtschaftsstabilisierungsfondsgesetz in Anspruch nehmen kann. Neben dem freiwilligen Verzicht der aktiven Mitglieder des Vorstands und den vereinbarten Vergütungsbeschränkungen kam es im Geschäftsjahr 2020 nicht zu Abweichungen vom aktuell bestehenden Vergütungssystem.

## III. ÜBERBLICK: INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS

### 1. TEILWEISER VERZICHT DER MITGLIEDER DES VORSTANDS AUF VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2020

Im Rahmen der erstmaligen Beantragung von Staatshilfen aufgrund der dramatischen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Geschäftsbetrieb der Gesellschaft haben sämtliche Mitglieder des Vorstands gegenüber der Gesellschaft einen freiwilligen Verzicht auf 30 % ihrer Festvergütung für die Monate April und Mai 2020 erklärt. Aufgrund besonderer nationaler Maßnahmen in Großbritannien hat Herr Burling auf die Auszahlung weiterer 30 % seiner Festvergütung für die Monate Juni und Juli 2020 verzichtet.

Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands im August 2020 gegenüber der KfW erklärt, trotz eines möglichen Anspruchs freiwillig auf sämtliche Auszahlungen aus den variablen Vergütungsbestandteilen JEV und LTIP zu verzichten. Tatsächlich hätten sich aus den zum 30. September 2020 auslaufenden LTIP-Tranchen für die Mitglieder des Vorstands folgende Auszahlungsbeträge ergeben:

- Friedrich Joussen: 103 Tsd. €
- David Burling: 34,8 Tsd. €
- Sebastian Ebel: 34,8 Tsd. €
- Dr. Elke Eller: 29,2 Tsd. €
- Frank Rosenberger: 15,7 Tsd. €

Zudem haben alle Mitglieder des Vorstands seit März 2020 keine Urlaubsvergünstigungen in Anspruch genommen, die in den Dienstverträgen vereinbart sind.

### 2. INDIVIDUELLE VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS FÜR DAS GESCHÄFTSJAHR 2020 (GEMÄSS § 314 ABS. 1 NR. 6 A HGB)

Der in der folgenden Tabelle gezeigte Betrag für den LTIP entspricht dem beizulegenden Zeitwert der LTIP-Tranchen des jeweiligen Mitglieds des Vorstands zum Zeitpunkt der Gewährung im Sinn von § 314 Abs. 1 Nr. 6a Satz 1 HGB gemäß den Vorschriften des HGB über die jeweils gesamte Vertragslaufzeit. Die Werte der Festvergütung und der JEV hingegen spiegeln die Zuflusswerte des Geschäftsjahres 2020 wider.

**Individuelle Vergütung der Mitglieder des Vorstandes für das Geschäftsjahr 2020 (gemäß § 314 Abs. 1 Nr. 6 a HGB)**

| Tsd. €            | Festvergütung <sup>1</sup> | JEV        | LTIP            | Gesamt 2020     | Gesamt 2019 |
|-------------------|----------------------------|------------|-----------------|-----------------|-------------|
| Friedrich Joussen | 1.081,3                    | 0,0        | 9.750,7         | 10.832,0        | 1.134,8     |
| David Burling     | 638,0                      | 0,0        | 3.675,3         | 4.313,3         | 709,1       |
| Birgit Conix      | 664,2                      | 0,0        | 0,0             | 664,2           | 682,1       |
| Sebastian Ebel    | 664,0                      | 0,0        | 0,0             | 664,0           | 680,0       |
| Dr. Elke Eller    | 680,4                      | 0,0        | 0,0             | 680,4           | 3.967,9     |
| Frank Rosenberger | 588,0                      | 0,0        | 2.737,4         | 3.325,4         | 669,4       |
| <b>Gesamt</b>     | <b>4.315,9</b>             | <b>0,0</b> | <b>16.163,4</b> | <b>20.479,3</b> |             |
| Gesamt Vorjahr    | 4.592,8                    | 0,0        | 3.250,5         | 7.843,3         |             |

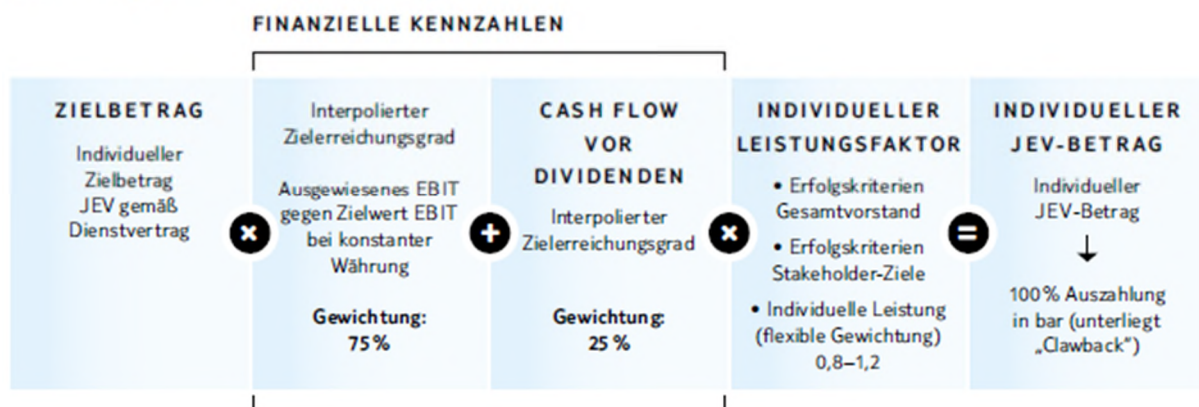
<sup>1</sup> Inkl. Nebenleistungen (ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen). Berücksichtigt freiwilligen Verzicht aller Mitglieder des Vorstands auf 30 % der Festvergütung für Mai und April sowie bei Herrn Burling weitere 30 % für die Monate Juni bis September aufgrund einer nationalen Maßnahme im Vereinigten Königreich.

### 3. ZIELERREICHUNG

Im Folgenden wird beschrieben, wie im Geschäftsjahr 2020 die Leistungskriterien angewendet und die Ziele für die variablen Vergütungsbestandteile erreicht wurden.

Die Multiplikation der Zielbeträge mit den gewichteten Zielerreichungsgraden für das EBIT sowie den Cash Flow und dem individuellen Leistungsfaktor ergibt den für die Auszahlung der JEV berücksichtigten Betrag je Mitglied des Vorstands.

#### Darstellung Jahreserfolgsvergütung

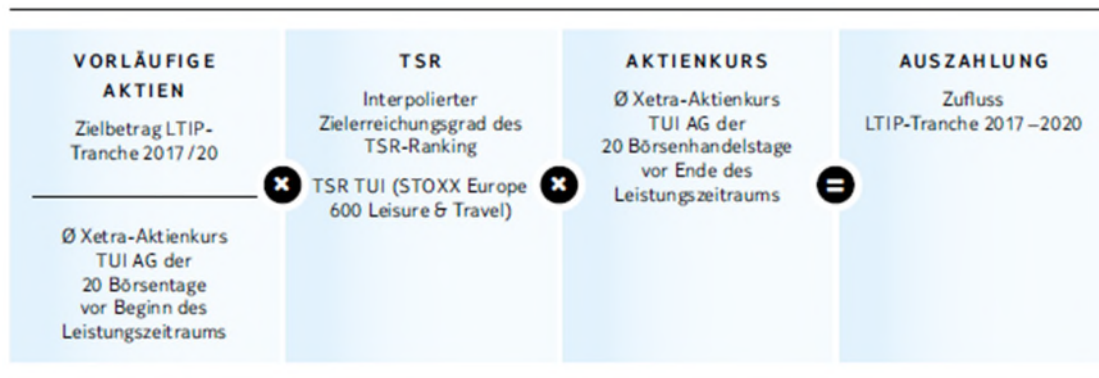


Dabei orientieren sich die vom Aufsichtsrat festgelegten Zielwerte des EBIT und des Cash Flow der Höhe nach an der operativen Jahresplanung und stehen im Einklang mit der Finanzkommunikation.

In Bezug auf den individuellen Leistungsfaktor hat der Aufsichtsrat zu Beginn des Geschäftsjahres 2020 beschlossen, die individuellen Ziele vor dem Hintergrund des unternehmensweiten Transformationsprozesses zugunsten der Gesamtvorstandsziele zurückzustellen. So waren die weitere Umsetzung der Transformation durch Reduzierung der Komplexität in der Systemlandschaft aber auch operativ und der Ausbau der digitalen Plattform über alle Quellmärkte hinweg ein wesentlicher Bestandteil der Zielsetzung. Damit eng verknüpft hat der Aufsichtsrat Engagement-Ziele definiert, die insbesondere die Bindung und Beteiligung der Mitarbeiter und Führungskräfte sowie einen umfassenden Change Management-Prozess umfassen. Darüber hinaus haben die Mitglieder des Vorstands ambitionierte Nachhaltigkeitszielsetzungen erhalten. Darin finden unter anderem die Reduzierung von Umweltauswirkungen von Urlaubern sowie die Stärkung der positiven Auswirkungen des Tourismus in den jeweiligen Destinationen Berücksichtigung.

Aufgrund des freiwillig erklärten Verzichts der Mitglieder des Vorstands hat der Aufsichtsrat auf eine Feststellung der Zielerreichung für das EBIT und den Cash Flow verzichtet. Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie, die zu einer zwischenzeitlichen Einstellung des operativen Geschäftsbetriebs und zu einem erheblichen Liquiditätsengpass geführt haben, haben trotz eines buchungsstarken Geschäftsjahresbeginns und massiver Kosteneinsparmaßnahmen dazu geführt, dass keines der beiden Erfolgsziele im Geschäftsjahr 2020 hätte erreicht werden können.

Der Aufsichtsrat hat darüber hinaus auf die Festlegung des individuellen Leistungsfaktors verzichtet. Trotz des immensen Arbeitseinsatzes, den die außergewöhnlichen Herausforderungen des Geschäftsjahres 2020 den Mitgliedern des Vorstands abverlangt haben, haben sie überdurchschnittliches Engagement und Einsatzbereitschaft gezeigt, wobei die vereinbarten Ziele im Fokus blieben. Der Aufsichtsrat ist nach intensiver Erörterung und trotz der Verzichtserklärung der Mitglieder des Vorstands zu dem Schluss gekommen, dass die Ziele im Rahmen des technisch und operativ Möglichen und unter Berücksichtigung der besonderen Herausforderungen äußerst zufriedenstellend und teilweise noch vor dem Zeitplan erfüllt wurden.



Für die Auszahlung der LTIP-Tranche 2017 – 2020 maßgeblich wären die Bestimmungen des zum 1. Oktober 2017 abgelösten Vergütungssystems (Seite 117). Zugrunde zu legen wäre bei Gewährung der LTIP-Tranche ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI Aktie in Höhe von 12,36 €. Zum Ende des Leistungszeitraums lag ein durchschnittlicher Börsenkurs der TUI Aktie in Höhe von 3,44 € vor. Aufgrund des Zielerreichungsgrads des TSR-Rangs der TUI AG im Vergleich zu den TSR-Werten der Unternehmen des STOXX Europe 600 Travel & Leisure über den Leistungszeitraum ergibt sich beim LTIP eine Zielerreichung von 25 %. Aufgrund des freiwillig erklärten Verzichts erfolgt im Geschäftsjahr 2020 jedoch keine Auszahlung aus dem LTIP für die aktiven Mitglieder des Vorstands.

#### 4. WEITERES

Den Mitgliedern des Vorstands wurden im Geschäftsjahr 2020, wie im Vorjahr, keine Kredite oder Vorstüsse gewährt.

Für ihre vom Aufsichtsrat während ihrer Vorstandstätigkeit im Geschäftsjahr 2020 genehmigten Tätigkeiten in gesetzlich zu bildenden Aufsichtsräten oder vergleichbaren in- und ausländischen Aufsichtsgremien von Unternehmen (vgl. § 125 Abs. 1 Satz 5 AktG), die nicht auf Grundlage einer Beteiligung der TUI AG an diesen Unternehmen ausgeübt wurden, erhielt Frau Dr. Eller 33,9 Tsd. € von der K+S AG und erwarb dort einen Anspruch in Höhe von 80,6 Tsd. €. Herr Jousen erhielt für sein Mandat im Aufsichtsrat der SIXT SE im Geschäftsjahr 2020 100,0 Tsd. €. Herr Ebel hat für seine Aufsichtsratsmandate bei der BRW Beteiligungs AG eine Vergütung in Höhe von 7,5 Tsd. € und bei der TCT GmbH eine Vergütung in Höhe von 20 Tsd. € erhalten. Diese Vergütungen wurden nicht auf die von der TUI AG gezahlte Vorstandsvergütung angerechnet.

#### 5. ZUWENDUNGEN IM GESCHÄFTSJAHRE 2020

Mit der nachfolgenden Tabelle werden gemäß Ziffer 4.2.5 Anlage Tabellen 1 und 2 DCGK in der Fassung vom 7. Februar 2017 die von der TUI AG im Sinn des DCGK a. F. „gewährten Zuwendungen“ gezeigt. Die zugrundeliegenden Empfehlungen für die Angabe solcher Tabellen über die im Sinn des DCGK a. F. „gewährten Zuwendungen“ sind zwar mit Inkrafttreten des neu gefassten DCGK am 20. März 2020 entfallen. Auch aus dem

Aktiengesetz in der Fassung des ARUG II ergibt sich keine Vorgabe, entsprechende Angaben im Vergütungsbericht weiterhin aufzunehmen. Um unseren Aktionären einen besseren Vergleich mit den Angaben in den Vorjahren zu ermöglichen und den bisher erreichten Stand an Transparenz weiterhin aufrechtzuerhalten, haben Vorstand und Aufsichtsrat beschlossen, auch in den Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2020 freiwillig die Angaben zu den im Sinn des DCGK a. F. „gewährten Zuwendungen“ erneut aufzunehmen. Die im Sinn des DCGK a. F. „gewährten Zuwendungen“ sind nicht gleichbedeutend mit der im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG „gewährten und geschuldeten Vergütung“:

- „Gewährte Zuwendungen“ im Sinn des DCGK a. F. sind – ohne Rücksicht auf den Zeitpunkt der Auszahlung – alle Vergütungsbestandteile, die einem Mitglied des Vorstands im Geschäftsjahr wenigstens dem Grunde nach zugesagt wurden und deren (zukünftige) Höhe zumindest geschätzt werden kann.
- „Gewährte und geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ist hingegen nur eine im Geschäftsjahr faktisch betrachtet zugeflossene Vergütung oder eine Vergütung, die ausweislich der Entwurfsbegründung (BT-Drs. 19 / 9739, Seite 111) „nach rechtlichen Kategorien fällig, aber (bisher) nicht zugeflossen“ ist.

#### 5.1 GEWÄHRTE ZUWENDUNGEN NACH DCGK A . F.

Die Tabelle der „gewährten Zuwendungen“ nach DCGK a. F. zeigt den jeweils im Geschäftsjahr zugeteilten Betrag. Die LTIP-Tranchen sind zum Zeitpunkt der Gewährung mit dem beizulegenden Zeitwert per 1. Oktober 2019 berücksichtigt. Durch Multiplikation des jeweiligen Zielbetrags der Mitglieder des Vorstands mit einem Zeitwertfaktor von 0,78 € je Euro wurde dieser ermittelt.

#### Gewährte Zuwendungen gemäß DCGK a.F.

|                                      |         | Friedrich Joussen                                         |             |             |         | David Burling                             |             |             |
|--------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------|-------------|-------------|---------|-------------------------------------------|-------------|-------------|
|                                      |         | Vorstandsvorsitzender, seit 14. Februar 2013 <sup>1</sup> |             |             |         | Mitglied des Vorstandes seit 1. Juni 2015 |             |             |
| Tsd. €                               | 2019    | 2020                                                      | 2020 (min.) | 2020 (max.) | 2019    | 2020                                      | 2020 (min.) | 2020 (max.) |
| Festvergütung                        | 1.100,0 | 1.100,0                                                   | 1.100,0     | 1.100,0     | 680,0   | 680,0                                     | 680,0       | 680,0       |
| Nebenleistungen <sup>2</sup>         | 52,8    | 36,3                                                      | 36,3        | 36,3        | 29,1    | 26,1                                      | 26,1        | 26,1        |
| Summe                                | 1.152,8 | 1.136,3                                                   | 1.136,3     | 1.136,3     | 709,1   | 706,1                                     | 706,1       | 706,1       |
| Jahreserfolgsvergütung JEV           | 1.270,0 | 1.270,0                                                   | 0,0         | 2.743,2     | 500,0   | 500,0                                     | 0,0         | 1.080,0     |
| Mehrjährige variable Vergütung       |         |                                                           |             |             |         |                                           |             |             |
| LTIP (2019 - 2022)                   | 2.122,8 |                                                           |             |             | 1.067,2 |                                           |             |             |
| LTIP (2020 - 2023)                   |         | 1.427,4                                                   | 0,0         | 4.392,0     |         | 717,6                                     | 0,0         | 2.208,0     |
| Summe                                | 4.545,6 | 3.833,7                                                   | 1.136,3     | 8.271,5     | 2.276,3 | 1.923,7                                   | 706,1       | 3.994,1     |
| Versorgungsaufwendungen <sup>3</sup> | 635,7   | 628,3                                                     | 628,3       | 628,3       | 225,0   | 225,0                                     | 225,0       | 225,0       |
| Gesamtvergütung <sup>4</sup>         | 5.181,3 | 4.462,0                                                   | 1.764,6     | 7.500,0     | 2.501,3 | 2.148,7                                   | 931,1       | 3.500,0     |

### Gewährte Zuwendungen gemäß DCGK a.F.

|                                      |         | Birgit Conix                              |             |             | Sebastian Ebel                                 |         |             |             |
|--------------------------------------|---------|-------------------------------------------|-------------|-------------|------------------------------------------------|---------|-------------|-------------|
|                                      |         | Mitglied des Vorstands seit 15. Juli 2018 |             |             | Mitglied des Vorstandes seit 12. Dezember 2014 |         |             |             |
| Tsd. €                               | 2019 2  | 2020                                      | 2020 (min.) | 2020 (max.) | 2019                                           | 2020    | 2020 (min.) | 2020 (max.) |
| Festvergütung                        | 680,0   | 680,0                                     | 680,0       | 680,0       | 680,0                                          | 680,0   | 680,0       | 680,0       |
| Nebenleistungen <sup>2</sup>         | 20,1    | 18,2                                      | 18,2        | 18,2        | 18,0                                           | 18,0    | 18,0        | 18,0        |
| Summe                                | 700,1   | 698,2                                     | 698,2       | 698,2       | 698,0                                          | 698,0   | 698,0       | 698,0       |
| Jahreserfolgsvergütung JEV           | 550,0   | 550,0                                     | 0,0         | 1.188,0     | 500,0                                          | 500,0   | 0,0         | 1.080,0     |
| Mehrfährige variable Vergütung       |         |                                           |             |             |                                                |         |             |             |
| LTIP (2019 - 2022)                   | 1.067,2 |                                           |             |             | 1.067,2                                        |         |             |             |
| LTIP (2020 - 2023)                   |         | 717,6                                     | 0,0         | 2.208,0     |                                                | 717,6   | 0,0         | 2.208,0     |
| Summe                                | 2.317,3 | 1.965,8                                   | 698,2       | 4.094,2     | 2.265,2                                        | 1.915,6 | 698,0       | 3.986,0     |
| Versorgungsaufwendungen <sup>3</sup> | 230,0   | 230,0                                     | 230,0       | 230,0       | 288,9                                          | 285,9   | 285,9       | 285,9       |
| Gesamtvergütung <sup>4</sup>         | 2.547,3 | 2.195,8                                   | 928,2       | 3.500,0     | 2.554,1                                        | 2.201,5 | 983,9       | 3.500,0     |

### Gewährte Zuwendungen gemäß DCGK a.F.

|                                | Dr. Elke Eller<br>Mitglied des Vorstands/ Arbeitsdirektorin seit 15. Oktober 2015 |         |             |             | Frank Rosenberger<br>Mitglied des Vorstandes seit 1. Januar 2017 |         |             |             |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------|-------------|------------------------------------------------------------------|---------|-------------|-------------|
| Tsd. €                         | 2019                                                                              | 2020    | 2020 (min.) | 2020 (max.) | 2019                                                             | 2020    | 2020 (min.) | 2020 (max.) |
| Festvergütung                  | 680,0                                                                             | 680,0   | 680,0       | 680,0       | 600,0                                                            | 600,0   | 600,0       | 600,0       |
| Nebenleistungen²               | 55,4                                                                              | 34,4    | 34,4        | 34,4        | 87,4                                                             | 18,0    | 18,0        | 18,0        |
| Summe                          | 735,4                                                                             | 714,4   | 714,4       | 714,4       | 687,4                                                            | 618,0   | 618,0       | 618,0       |
| Jahreserfolgsvergütung JEV     | 545,0                                                                             | 545,0   | 0,0         | 1.177,2     | 465,0                                                            | 465,0   | 0,0         | 1.004,4     |
| Mehrfährige variable Vergütung |                                                                                   |         |             |             |                                                                  |         |             |             |
| LTIP (2019 - 2022)             | 1.009,2                                                                           |         |             |             | 887,4                                                            |         |             |             |
| LTIP (2020 - 2023)             |                                                                                   | 678,6   | 0,0         | 2.088,0     |                                                                  | 596,7   | 0,0         | 1.836,0     |
| Summe                          | 2.289,6                                                                           | 1.938,0 | 714,4       | 3.979,6     | 2.039,8                                                          | 1.679,7 | 618,0       | 3.458,4     |
| Versorgungsaufwendungen³       | 360,6                                                                             | 356,7   | 356,7       | 356,7       | 416,5                                                            | 408,8   | 408,8       | 408,8       |
| Gesamtvergütung⁴               | 2.650,2                                                                           | 2.294,7 | 1.071,1     | 3.500,0     | 2.456,3                                                          | 2.088,5 | 1.026,8     | 3.500,0     |

<sup>1</sup> Co-Vorstands vorsitzender bis 9. Februar 2016; Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012.

<sup>2</sup> Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

<sup>3</sup> Für Herrn Jousen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger Versorgungsaufwand nach IAS 19; für Herrn Burling und Frau Conix Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge.

<sup>4</sup> Bei Überschreitung der vertraglich festgelegten Obergrenze für Gesamtvergütung im Zufluss wird der LTIP anteilig gekürzt.

Die folgende Übersicht über die gewährte Gesamtvergütung für die Mitglieder des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 verdeutlicht die Verteilung der einzelnen Vergütungskomponenten im Verhältnis zueinander. Hervorzuheben ist, dass bei der Gewährung bereits der Anteil der variablen Bestandteile der Vergütung in einem nicht unerheblichen Maße Berücksichtigung findet: Die mehrjährige variable Vergütung fließt mit 41 % der gewährten Gesamtzuwendungen ein, die JEV mit 21 %. Feststellen lässt sich, dass sich die gewährten Gesamtzuwendungen für die Mitglieder des Vorstands zu 62 % aus variablen Vergütungsbestandteilen zusammensetzen.

## 5.2 „ZUFLUSS“ GEMÄSS DCGK A. F. UND „GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG“ IM SINNE DES § 162 ABS. 1 SATZ 1 AKTG

Gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1, Satz 2 Nr. 1 AktG sind zudem alle festen und variablen Vergütungsbestandteile anzugeben, die den einzelnen Mitgliedern des Vorstands im Geschäftsjahr 2020 „gewährt und geschuldet“ wurden. Im Wesentlichen entsprechen diese Angaben den bisher als „Zufluss“ im Sinn des DCGK a. F. auszuweisenden Angaben.

### Zufluss gemäß DCGK a.F. und "gewährte und geschuldete Vergütung" im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG

|                                                                | Friedrich Joussen<br>Vorstandsvorsitzender<br>seit 14. Februar 2013 <sup>1</sup> |                   |                   |                   | David Burling<br>Mitglied des Vorstands seit 1. Juni<br>2015 |                   |                   |                   | Birgit Conix<br>Mitglied des Vorstands seit 15.<br>Juli 2018 |                   |                   |                   |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|--------------------------------------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|                                                                | 2019                                                                             |                   | 2019 <sup>2</sup> |                   | 2019                                                         |                   | 2019 <sup>2</sup> |                   | 2019                                                         |                   | 2019 <sup>2</sup> |                   |
| Tsd. €                                                         | 2019                                                                             | 2019 <sup>2</sup> | 2020              | 2020 <sup>2</sup> | 2019                                                         | 2019 <sup>2</sup> | 2020              | 2020 <sup>2</sup> | 2019                                                         | 2019 <sup>2</sup> | 2020              | 2020 <sup>2</sup> |
| Festvergütungen <sup>3</sup>                                   | 1.100,0                                                                          | 61,5              | 1.045,0           | 61,1              | 680,0                                                        | 72,8              | 611,9             | 70,9 <sup>4</sup> | 680,0                                                        | 73,1              | 646,0             | 72,2              |
| Nebenleistungen <sup>5</sup>                                   | 52,8                                                                             | 3,0               | 36,3              | 2,0               | 29,1                                                         | 3,1               | 26,1              | 3,0               | 20,1                                                         | 2,2               | 18,2              | 2,0               |
| <b>Summe</b>                                                   | <b>1.152,8</b>                                                                   | <b>64,5</b>       | <b>1.081,3</b>    | <b>63,1</b>       | <b>709,1</b>                                                 | <b>75,9</b>       | <b>638,0</b>      | <b>73,9</b>       | <b>700,1</b>                                                 | <b>75,3</b>       | <b>664,2</b>      | <b>74,2</b>       |
| Jahreserfolgsvergütung                                         | 0,0                                                                              | 0,0               | 0,0               | 0,0               | 0,0                                                          | 0,0               | 0,0               | 0,0               | 0,0                                                          | 0,0               | 0,0               | 0,0               |
| Mehrfährige variable Vergütung                                 |                                                                                  |                   |                   |                   |                                                              |                   |                   |                   |                                                              |                   |                   |                   |
| LTIP (2016-2019)                                               | 0,0                                                                              | 0,0               | 0,0               |                   | 0,0                                                          | 0,0               | 0,0               |                   | 0,0                                                          | 0,0               | 0,0               |                   |
| LTIP (2017-2020)                                               | 0,0                                                                              |                   | 0,0               | 0,0               | 0,0                                                          |                   | 0,0               | 0,0               | 0,0                                                          |                   | 0,0               | 0,0               |
| Sonstiges                                                      | 0,0                                                                              | 0,0               | 0,0               | 0,0               | 0,0                                                          | 0,0               | 0,0               | 0,0               | 0,0                                                          | 0,0               | 0,0               | 0,0               |
| Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG <sup>6</sup> | 0,0                                                                              | 0,0               | 0,0               | 0,0               | 0,0                                                          | 0,0               | 0,0               | 0,0               | 0,0                                                          | 0,0               | 0,0               | 0,0               |
| <b>Summe</b>                                                   | <b>1.152,8</b>                                                                   | <b>64,5</b>       | <b>1.081,3</b>    | <b>63,2</b>       | <b>709,1</b>                                                 | <b>75,9</b>       | <b>638,0</b>      | <b>73,9</b>       | <b>700,1</b>                                                 | <b>75,3</b>       | <b>664,2</b>      | <b>74,3</b>       |
| Versorgungsaufwendungen <sup>7</sup>                           | 635,7                                                                            | 35,5              | 628,3             | 36,8              | 225,0                                                        | 24,1              | 225,0             | 26,1              | 230,0                                                        | 24,7              | 230,0             | 25,7              |
| <b>Gesamtvergütung</b>                                         | <b>1.788,5</b>                                                                   | <b>100</b>        | <b>1.709,6</b>    | <b>100</b>        | <b>934,1</b>                                                 | <b>100</b>        | <b>863,0</b>      | <b>100</b>        | <b>930,1</b>                                                 | <b>100</b>        | <b>894,2</b>      | <b>100</b>        |

<sup>1</sup> Co-Vorstandsvorsitzender bis 9. Februar 2016; Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012.

<sup>2</sup> Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar, die der Hauptversammlung zusammen mit diesem Vergütungsbericht vorgelegt werden. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

<sup>3</sup> Unter Berücksichtigung eines freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate April und Mai 2020.

<sup>4</sup> Unter Berücksichtigung eines zusätzlichen freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate Juni und Juli 2020 aufgrund nationaler Maßnahmen im Vereinigten Königreich.

<sup>5</sup> Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

<sup>6</sup> Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2019 beschlossenen Vergütungssystem – eine Malus- und Clawback-Regelung. Von dieser Regelung hat die TUI AG im GJ 2020 keinen Gebrauch gemacht.

<sup>7</sup> Für Herrn Joussen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenbeger Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und damit keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Für Herrn Burling und Frau Conix Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

**Zufluss gemäß DCGK a.F. und "gewährte und geschuldete Vergütung" im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG**

|                                                                | Sebastian Ebel<br>Mitglied des Vorstands<br>seit 12. Dezember 2014 |                   |              |                   | Dr. Elke Eller<br>Mitglied des Vorstands/<br>Arbeitsdirektorin<br>seit 15. Oktober 2015 |                   |               |                   | Frank Rosenberger<br>Mitglied des Vorstands<br>seit 1. Januar 2017 |                   |              |                   |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------|-------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Tsd. €                                                         | 2019                                                               | 2019 <sup>2</sup> | 2020         | 2020 <sup>2</sup> | 2019                                                                                    | 2019 <sup>2</sup> | 2020          | 2020 <sup>2</sup> | 2019                                                               | 2019 <sup>2</sup> | 2020         | 2020 <sup>2</sup> |
| Festvergütungen <sup>3</sup>                                   | 680,0                                                              | 68,9              | 646,0        | 68,0              | 680,0                                                                                   | 62,0              | 646,0         | 62,3              | 600,0                                                              | 54,4              | 570,0        | 57,2              |
| Nebenleistungen <sup>5</sup>                                   | 18,0                                                               | 1,8               | 18,0         | 1,8               | 55,4                                                                                    | 5,1               | 34,4          | 3,3               | 87,4                                                               | 7,9               | 18,0         | 1,8               |
| <b>Summe</b>                                                   | <b>698,0</b>                                                       | <b>70,7</b>       | <b>664,0</b> | <b>69,9</b>       | <b>735,4</b>                                                                            | <b>67,1</b>       | <b>680,4</b>  | <b>65,6</b>       | <b>687,4</b>                                                       | <b>62,3</b>       | <b>588,0</b> | <b>59,0</b>       |
| Jahreserfolgsvergütung                                         | 0,0                                                                | 0,0               | 0,0          | 0,0               | 0,0                                                                                     | 0,0               | 0,0           | 0,0               | 0,0                                                                | 0,0               | 0,0          | 0,0               |
| Mehrfachjährige variable Vergütung                             |                                                                    |                   |              |                   |                                                                                         |                   |               |                   |                                                                    |                   |              |                   |
| LTIP (2016-2019)                                               | 0,0                                                                | 0,0               | 0,0          |                   | 0,0                                                                                     | 0,0               | 0,0           |                   | 0,0                                                                | 0,0               | 0,0          |                   |
| LTIP (2017-2020)                                               | 0,0                                                                |                   | 0,0          | 0,0               | 0,0                                                                                     |                   | 0,0           | 0,0               | 0,0                                                                |                   | 0,0          | 0,0               |
| Sonstiges                                                      | 0,0                                                                | 0,0               | 0,0          | 0,0               | 0,0                                                                                     | 0,0               | 0,0           | 0,0               | 0,0                                                                | 0,0               | 0,0          | 0,0               |
| Rückforderung gem. § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 AktG <sup>6</sup> | 0,0                                                                | 0,0               | 0,0          | 0,0               | 0,0                                                                                     | 0,0               | 0,0           | 0,0               | 0,0                                                                | 0,0               | 0,0          | 0,0               |
| <b>Summe</b>                                                   | <b>698,0</b>                                                       | <b>70,7</b>       | <b>664,0</b> | <b>69,9</b>       | <b>735,4</b>                                                                            | <b>67,1</b>       | <b>680,4</b>  | <b>65,6</b>       | <b>687,4</b>                                                       | <b>62,3</b>       | <b>588,0</b> | <b>59,0</b>       |
| Versorgungsaufwendungen <sup>7</sup>                           | 288,9                                                              | 29,3              | 285,9        | 30,1              | 360,6                                                                                   | 32,9              | 356,7         | 34,4              | 416,5                                                              | 37,7              | 408,8        | 41,0              |
|                                                                |                                                                    |                   |              |                   | <b>1.096,</b>                                                                           |                   | <b>1.037,</b> |                   |                                                                    |                   |              |                   |
| <b>Gesamtvergütung</b>                                         | <b>986,9</b>                                                       | <b>100</b>        | <b>949,9</b> | <b>100</b>        | <b>0</b>                                                                                | <b>100</b>        | <b>1</b>      | <b>100</b>        | <b>1.103,9</b>                                                     | <b>100</b>        | <b>996,8</b> | <b>100</b>        |

<sup>1</sup> Co-Vorstandsvorsitzender bis 9. Februar 2016; Mitglied des Vorstands seit 15. Oktober 2012.

<sup>2</sup> Die hier angegebenen relativen Anteile beziehen sich auf die im jeweiligen Geschäftsjahr „gewährten und geschuldeten“ Vergütungsbestandteile gemäß § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Sie beziehen damit alle im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Leistungen ein, unabhängig davon, für welches Geschäftsjahr sie den Mitgliedern des Vorstands zugeflossen sind. Die hier angegebenen relativen Anteile sind daher nicht mit den relativen Anteilen in der Beschreibung des Vergütungssystems gemäß § 87a Abs. 1 Nr. 3 AktG vergleichbar, die der Hauptversammlung zusammen mit diesem Vergütungsbericht vorgelegt werden. Die im Vergütungssystem angegebenen Anteile beziehen sich auf die jeweiligen Zielwerte.

<sup>3</sup> Unter Berücksichtigung eines freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate April und Mai 2020.

<sup>4</sup> David Burling: Unter Berücksichtigung eines zusätzlichen freiwilligen Verzichts auf 30 % der Festvergütung für die Monate Juni und Juli 2020 aufgrund nationaler Maßnahmen im Vereinigten Königreich.

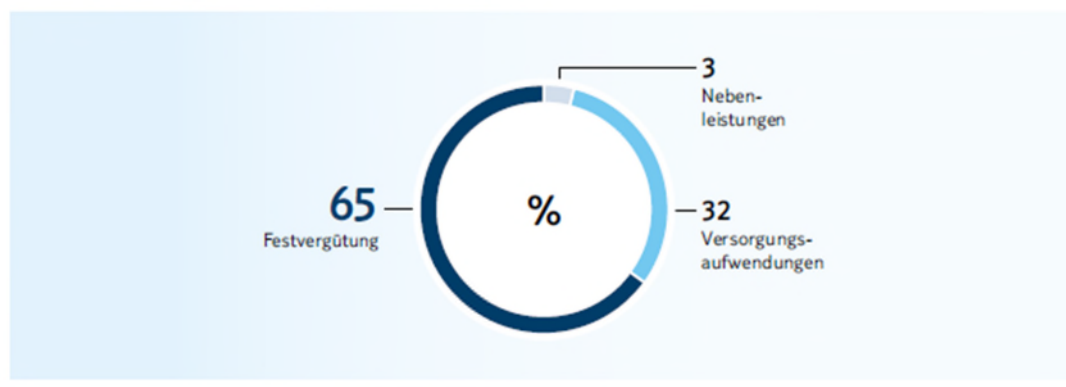
<sup>5</sup> Ohne Versicherungen aus Gruppenverträgen.

<sup>6</sup> Die Dienstverträge der Mitglieder des Vorstands enthalten – entsprechend dem vom Aufsichtsrat im Dezember 2019 beschlossenen Vergütungssystem – eine Malus- und Clawback-Regelung.

Von dieser Regelung hat die TUI AG im GJ 2020 keinen Gebrauch gemacht.

<sup>7</sup> Für Herrn Joussen, Herrn Ebel, Frau Dr. Eller und Herrn Rosenberger Dienstzeitaufwand nach IAS 19 und damit keine „gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG. Für Herrn Burling und Frau Conix Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge und damit Bestandteil der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG.

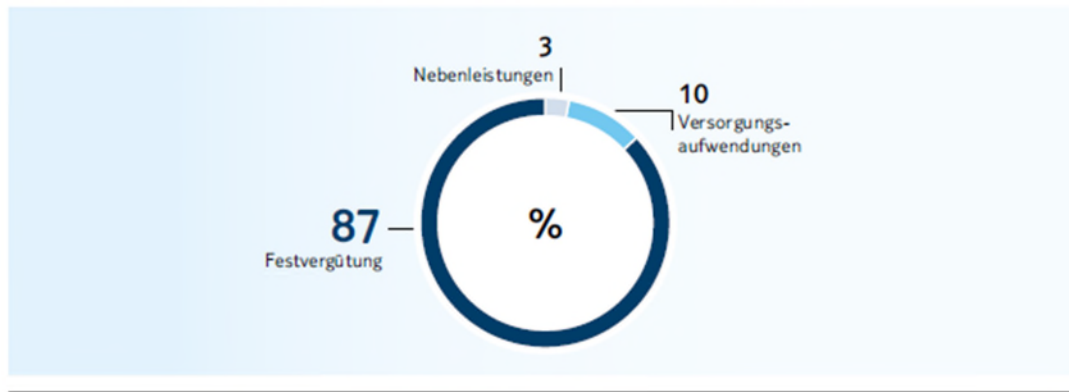
Bei der kumulierten Betrachtung sowohl der Zuflüsse nach DCGK a. F. als auch der „gewährten und geschuldeten Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG wird deutlich, dass für die aktiven<sup>1</sup> Mitglieder des Vorstands keine Auszahlung aus variablen Vergütungsbestandteilen im Geschäftsjahr 2020 erfolgt:

**„Zufluss“ gemäß DCGK a. F. aktiver Vorstand, gesamt**


---

**„Gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG**


---



### 5.3 SONSTIGE LEISTUNGEN AN AUSGESCHIEDENE MITGLIEDER DES VORSTANDS

Herr Baier, der zum 30. September 2018 aus dem Vorstand der TUI AG ausgeschieden ist, hat einen Anspruch auf Auszahlung aus der zum 30. September 2020 ausgelaufenen LTIP-Tranche aus dem Geschäftsjahr 2017. Dieser Anspruch beläuft sich auf 47 Tsd. €<sup>2</sup> und gelangt im Dezember 2020 zur Auszahlung.

### 5.4 VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES VORSTANDS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTlichen VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER TUI AG<sup>3</sup>

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Vorstands mit der Ertragsentwicklung der TUI AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Vorstands bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Für aktive Mitglieder des Vorstands entsprechen diese Werte für das Geschäftsjahr 2020 den in der Tabelle „Gewährte oder geschuldete Vergütung“ im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG ( Seite 133 – 134 des Geschäftsberichts) angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Vorstands in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen.

<sup>1</sup> Zu ehemaligen Mitgliedern des Vorstands siehe Seite 128 des Geschäftsberichts.

<sup>2</sup> Herr Baier erhielt im GJ 2020 darüber hinaus Pensionszahlungen in Höhe von 910,3 Tsd. €. Danach beträgt der relative Anteil des LTIP ca. 4,9 % der ihm im GJ 2020 gewährten und geschuldeten Vergütung.

<sup>3</sup> Der folgende Abschnitt stellt eine Pflichtangabe gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG in Verbindung mit § 26j Abs. 2 Satz 2 EGAktG dar und ist gemäß § 162 Abs. 3 Satz 2 AktG kein Gegenstand der Abschlussprüfung.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der TUI AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Vorstands auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBITA des TUI Konzerns angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der TUI AG abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der TUI AG abzustellen. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Soweit Arbeitnehmer zugleich eine Vergütung als Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG erhalten, wurde diese Vergütung nicht berücksichtigt. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeitäquivalente hochgerechnet.

## Vergleich jährliche Veränderung der Vorstandsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2

| Jährliche Veränderung (in %)                                                    | 2020 gg. 2019 |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Vorstandsvergütung<sup>1</sup></b>                                           |               |
| Friedrich Joussen                                                               | -5%           |
| David Burling                                                                   | -15%          |
| Birgit Conix                                                                    | -5%           |
| Sebastian Ebel                                                                  | -5%           |
| Dr. Elke Eller                                                                  | -5%           |
| Frank Rosenberger                                                               | -5%           |
| Horst Baier (CFO bis 30. September 2018) <sup>2</sup>                           | 10%           |
| Michael Frenzel (CEO bis 31. März 2014) <sup>3</sup>                            | 1%            |
| <b>Ertragsentwicklung</b>                                                       |               |
| Jahresergebnis (TUI AG) <sup>4</sup>                                            | -1.994%       |
| EBITA (Konzern) <sup>5</sup>                                                    | -440%         |
| <b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollezeitäquivalentbasis</b> |               |
| Mitarbeiter der Gesellschaft                                                    | -2%           |

<sup>1</sup> „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne des § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (Festvergütung, JEV, LTIP, Nebenleistungen sowie festes jährliches Versorgungsentgelt für Frau Conix und Herrn Burling; „Zuflusswerte“).

<sup>2</sup> Herr Baier erhielt im GJ 2019 eine Auszahlung aus seinem Pensionsplan, im GJ 2020 erhielt er eine Auszahlung aus seinem Pensionsplan und aus der LTIP-Tranche 2017 – 2020.

<sup>3</sup> Herr Frenzel erhielt in den GJ 2019 und 2020 Auszahlungen aus seinem Pensionsplan.

<sup>4</sup> Jahresergebnis im Sinn von § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB.

<sup>5</sup> Bereinigtes EBITA des TUI Konzerns.

## ÜBERPRÜFUNG DER ANGEMESSENHEIT DER VORSTANDSVERGÜTUNG UND DES RUHEGEHALTS

Der Aufsichtsrat hat nach Ablauf des Geschäftsjahres 2020 die jährliche Überprüfung der Vorstandsvergütung und der Ruhegehälter für das Geschäftsjahr 2020 vorgenommen. Er ist dabei zu dem Ergebnis gekommen, dass die Höhe der Vorstandsvergütung und die der Ruhegehälter aus rechtlicher Sicht angemessen im Sinne des § 87 Abs. 1 AktG sind.

Für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung und des Ruhegehalts nimmt der Aufsichtsrat regelmäßig auch externe Beratung in Anspruch. Hierbei wird aus einer unternehmensexternen Perspektive zum einen das Verhältnis von Höhe und Struktur der Vorstandsvergütung zur Vergütung des oberen Führungskreises und der Belegschaft insgesamt bewertet (Vertikalvergleich). Neben einer Status-quo-Betrachtung berücksichtigt der Vertikalvergleich auch die Entwicklung der Vergütungsrelationen im Zeitablauf. Zum anderen werden die Vergütungshöhe und -struktur anhand einer Positionierung der TUI AG in einem Vergleichsmarkt bewertet (Horizontalvergleich). Der Vergleichsmarkt besteht aus einer Kombination von DAX- und MDAX-Unternehmen, die in den Geltungsraum des Aktiengesetzes fallen, die zu verwandten Branchen gehören bzw. vergleichbare Kernmerkmale aufweisen und zu denen eine Ähnlichkeit hinsichtlich der Unternehmensgröße zum Stichtag der Betrachtung besteht. Der Horizontalvergleich umfasst neben der Festvergütung auch die kurz- und langfristigen Vergütungsbestandteile sowie die Höhe der betrieblichen Altersvorsorge.

**Vergleichsunternehmen für die Bewertung der Angemessenheit der Vorstandsvergütung\***

| Unternehmen                         | Börsensegment | Unternehmen                       | Börsensegment |
|-------------------------------------|---------------|-----------------------------------|---------------|
| Adidas AG                           | Dax           | Hugo Boss AG                      | MDax          |
| alstria office REIT-AG              | MDax          | Infineon Technologies AG          | Dax           |
| Aurubis AG                          | MDax          | innogy SE                         | MDax          |
| BASF SE                             | Dax           | K+S AG                            | MDax          |
| Bayer AG                            | Dax           | KION GROUP AG                     | MDax          |
| Bechtle AG                          | MDax          | LANXESS AG                        | MDax          |
| Beiersdorf AG                       | Dax           | LEG Immobilien AG                 | MDax          |
| Brenntag AG                         | Dax           | Merck KGaA                        | Dax           |
| Carl Zeiss Meditec AG               | MDax          | METRO AG                          | MDax          |
| Continental AG                      | Dax           | MorphoSys AG                      | MDax          |
| Covestro AG                         | Dax           | MTU Aero Engines AG               | MDax          |
| Daimler AG                          | Dax           | Nemetschek SE                     | MDax          |
| Delivery Hero AG                    | Dax           | NORMA Group SE                    | MDax          |
| Deutsche Euroshop AG                | MDax          | OSRAM Licht AG                    | MDax          |
| Deutsche Lufthansa AG               | Dax           | ProSiebenSat.1 Media SE           | MDax          |
| Deutsche Post AG                    | Dax           | Rheinmetall AG                    | MDax          |
| Deutsche Telekom AG                 | MDax          | RWE AG                            | Dax           |
| Deutsche Wohnen AG                  | MDax          | SAP SE                            | Dax           |
| Drillisch AG                        | MDax          | Sartorius AG                      | MDax          |
| Dürr AG                             | MDax          | Scout24 AG                        | MDax          |
| E.ON SE                             | Dax           | Siemens AG                        | Dax           |
| Evonik Industries AG                | MDax          | Siltronic AG                      | MDax          |
| Evotec AG                           | MDax          | Software AG                       | MDax          |
| Fielmann AG                         | MDax          | Symrise AG                        | MDax          |
| Fraport AG                          | MDax          | TAG Immobilien AG                 | MDax          |
| freenet AG                          | MDax          | Telefónica Deutschland Holding AG | MDax          |
| Fresenius Medical Care AG & Co KGaA | Dax           | ThyssenKrupp AG                   | Dax           |
| Fresenius SE & Co KGaA              | Dax           | Uniper SE                         | MDax          |
| Fuchs Petrolub SE                   | MDax          | United Internet AG                | MDax          |
| GEA Group AG                        | MDax          | Volkswagen AG                     | Dax           |
| Gerresheimer AG                     | MDax          | Vonovia SE                        | Dax           |
| HeidelbergCement AG                 | Dax           | Wacker Chemie AG                  | MDax          |
| Henkel AG & Co KGaA                 | Dax           | Wirecard AG                       | Dax           |
| HOCHTIEF AG                         | MDax          | Zalando SE                        | MDax          |

\* Diese stichtagsbezogene Tabelle stellt eine Angabe gemäß Ziffer G.3 DCGK in der Fassung vom 16. Dezember 2019 dar und ist kein Gegenstand der Abschlussprüfung.

Vor dem Hintergrund des freiwilligen Verzichts auf Anteile der Festvergütung sowie sämtliche variablen Vergütungsbestandteile wurde für die Vergütung des Geschäftsjahres 2020 kein entsprechendes Gutachten über die Angemessenheit der Vergütungshöhe für Mitglieder des Vorstands in Auftrag gegeben. Wie auch schon im Geschäftsjahr 2019 lag die Vergütung deutlich unterhalb der des Geschäftsjahres 2018, deren Angemessenheit wiederum begutachtet und bestätigt wurde. Die zugeflossene Vergütung, die sich für das Geschäftsjahr 2020 außer aus der Fixvergütung lediglich aus Nebenleistungen und Beiträgen zur Altersvorsorge zusammensetzt, war der Höhe nach der Hauptsammlung, die im Geschäftsjahr 2020 über das Vergütungssystem abgestimmt hat, weitestgehend bekannt.

## Bezüge des Aufsichtsrats

Die Regelungen und Bezüge der Mitglieder des Aufsichtsrats ergeben sich aus § 18 der Satzung der TUI AG, die der Öffentlichkeit im Internet dauerhaft zugänglich ist. Die Aufsichtsratsvergütung wird in angemessenen Zeitabständen überprüft. Dabei werden der für die Ausübung des Amts zu erwartende Zeitaufwand und die Praxis in Unternehmen vergleichbarer Größe, Branche und Komplexität berücksichtigt.

---

### Ziel und Bezug zur Unternehmensstrategie

Es sollen hochqualifizierte Mitglieder des Aufsichtsrats gewonnen und gehalten werden. Dadurch werden die Effizienz der Arbeit des Aufsichtsrats und die langfristige Entwicklung der TUI AG gefördert.

---

### Vorgehen

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten neben dem Ersatz ihrer Auslagen, zu denen auch die auf ihre Bezüge entfallende Umsatzsteuer gehört, eine feste, nach Ablauf des Geschäftsjahres zu zahlende Vergütung in Höhe von 90,0 Tsd. € pro Geschäftsjahr. Der Vorsitzende erhält das Dreifache, seine Stellvertreter erhalten das Doppelte der festen Vergütung eines Mitglieds des Aufsichtsrats.

Für die Mitgliedschaft in den Ausschüssen des Aufsichtsrats (Präsidium, Prüfungsausschuss, Strategieausschuss, nicht aber Nominierungsausschuss) wird zusätzlich eine feste Vergütung in Höhe von 42,0 Tsd. € gezahlt. Der Vorsitzende des Prüfungsausschusses erhält das Dreifache, der Vorsitzende des Strategieausschusses das Doppelte dieser Vergütung. Diese Vergütung wird ebenfalls nach Ablauf des jeweiligen Geschäftsjahres gezahlt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten keine sonstigen Vergütungsbestandteile und keine Nebenleistungen. Die Vergütung bezieht sich jeweils auf ein volles Geschäftsjahr. Für Teile eines Geschäftsjahres oder Rumpfgeschäftsjahre wird die Vergütung anteilig gezahlt.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats und der Ausschüsse erhalten für die Teilnahme an den Sitzungen, unabhängig von deren Form, ein Sitzungsgeld von 1,0 Tsd. € je Sitzung.

Zudem werden die Mitglieder des Aufsichtsrats in eine im Interesse der Gesellschaft von dieser in angemessener Höhe unterhaltene Vermögensschaden-Haftpflichtversicherung (so genannte D&O-Versicherung) einbezogen. Die Prämien hierfür entrichtet die Gesellschaft. Es besteht ein Selbstbehalt, in dessen Höhe sich die Aufsichtsratsmitglieder privat versichern können.

---

### Obergrenze

Da sich die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats nicht aus variablen, sondern ausschließlich aus festen Bestandteilen zusammensetzt, entfällt die Notwendigkeit der Festlegung einer maximalen Gesamtvergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats. Das gilt auch gemäß den neuen Vorgaben des Aktiengesetzes in der Fassung des ARUG II. Diese neuen Vorgaben sehen die Festlegung einer Maximalvergütung ausdrücklich nur für die Mitglieder des Vorstands, nicht aber auch für die Mitglieder des Aufsichtsrats vor.

#### 1. VERGÜTUNG DES AUFSICHTSRATS INSGESAMT

Vor dem Hintergrund der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen wirtschaftlichen Folgen für die Gesellschaft haben die Mitglieder des Aufsichtsrats für die Monate April bis einschließlich September freiwillig auf 30 % ihrer Grundvergütung gemäß § 18 Abs. 1 der Satzung in der Fassung vom 11. Februar 2020 verzichtet.

**Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats insgesamt**

| Tsd. €                                               | 2020           | 2019           |
|------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Festvergütung                                        | 1.853,4        | 2.158,1        |
| Langfristige variable Vergütung                      | 0,0            | 252,9          |
| Festvergütung für Ausschusstätigkeit                 | 1.064,0        | 1.084,4        |
| Sitzungsgelder                                       | 418,0          | 354,0          |
| Vergütung für Tätigkeiten im Aufsichtsrat der TUI AG | 3.335,4        | 3.849,4        |
| Vergütung für Aufsichtsmandate im Konzern            | 37,3           | 40,6           |
| <b>Gesamt</b>                                        | <b>3.372,7</b> | <b>3.890,0</b> |

Erstattet wurden überdies Reisekosten und Auslagen in Höhe von 182,8 Tsd. € (Vorjahr 188,4 Tsd. €). Die Bezüge des Aufsichtsrats beliefen sich danach zusammen mit dem Reisekosten- und Auslagenersatz auf 3.555,5 Tsd. € (Vorjahr 4.078,4 Tsd. €).

**2. GEWÄHRTE UND GESCHULDETE VERGÜTUNG IM GESCHÄFTSJAHR 2020**

**Gewährte und geschuldete Vergütung des Aufsichtsrats individuell, 2020**

|                                                            | Festvergütung <sup>1</sup> |                   | Festvergütung für Ausschusstätigkeit |       | Sitzungsgelder |      | Vergütung für Aufsichtsratsmandate im Konzern |      | Gesamt         |
|------------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------|--------------------------------------|-------|----------------|------|-----------------------------------------------|------|----------------|
|                                                            | in Tsd. €                  | in %              | in Tsd. €                            | in %  | in Tsd. €      | in % | in Tsd. €                                     | in % |                |
| Dr. Dieter Zetsche (Vorsitzender)                          | 229,5                      | 58,9 <sup>2</sup> | 126,0                                | 32,3  | 34,0           | 8,7  |                                               |      | 389,5          |
| Frank Jakobi (stellvertretender Vorsitzender) <sup>3</sup> | 166,5                      | 57,6              | 93,8                                 | 32,4  | 29,0           | 10,0 |                                               |      | 289,3          |
| Peter Long (stellvertretender Vorsitzender)                | 153,0                      | 50,0 <sup>2</sup> | 126,0                                | 41,2  | 27,0           | 8,8  |                                               |      | 306,0          |
| Ingrid-Helen Arnold <sup>4</sup>                           | 44,0                       | 81,5              |                                      |       | 10,0           | 18,5 |                                               |      | 54,0           |
| Andreas Barczewski                                         | 76,5                       | 47,4              | 42,0                                 | 26,0  | 21,0           | 13,0 | 21,8                                          | 13,5 | 161,3          |
| Peter Bremme                                               | 76,5                       | 54,8              | 42,0                                 | 30,1  | 21,0           | 15,1 |                                               |      | 139,5          |
| Prof. Dr. Edgar Ernst                                      | 76,5                       | 28,4              | 168,0                                | 62,3  | 25,0           | 9,3  |                                               |      | 269,5          |
| Wolfgang Flintermann                                       | 76,5                       | 84,5              |                                      |       | 14,0           | 15,5 |                                               |      | 90,5           |
| María Garaña Corces <sup>4</sup>                           | 44,0                       | 83,0              |                                      |       | 9,0            | 17,0 |                                               |      | 53,0           |
| Angelika Gifford                                           | 76,5                       | 41,0              | 84,0                                 | 45,0  | 26,0           | 13,9 |                                               |      | 186,5          |
| Valerie Gooding <sup>5</sup>                               | 32,8                       | 59,5              | 15,3                                 | 27,8  | 7,0            | 12,7 |                                               |      | 55,1           |
| Stefan Heinemann <sup>7</sup>                              | 12,3                       | 86,0              |                                      |       | 2,0            | 14,0 |                                               |      | 14,3           |
| Dr. Dierk Hirschel                                         | 76,5                       | 54,8              | 42,0                                 | 30,1  | 21,0           | 15,1 |                                               |      | 139,5          |
| Janis Kong <sup>5</sup>                                    | 32,8                       | 59,5              | 15,3                                 | 27,8  | 7,0            | 12,7 |                                               |      | 55,1           |
| Vladimir Lukin                                             | 76,5                       | 63,1              | 26,8                                 | 22,16 | 18,0           | 14,8 |                                               |      | 121,3          |
| Coline McConville                                          | 76,5                       | 55,2              | 42,0                                 | 30,3  | 20,0           | 14,4 |                                               |      | 138,5          |
| Alexey Mordashov                                           | 76,5                       | 42,6              | 84,0                                 | 46,8  | 19,0           | 10,6 |                                               |      | 179,5          |
| Michael Pönipp <sup>3</sup>                                | 76,5                       | 45,6              | 51,8                                 | 30,93 | 24,0           | 14,3 | 15,5                                          | 9,2  | 167,8          |
| Carola Schwirn                                             | 76,5                       | 84,5              |                                      |       | 14,0           | 15,5 |                                               |      | 90,5           |
| Anette Stempel                                             | 76,5                       | 54,4              | 42,0                                 | 29,9  | 22,0           | 15,7 |                                               |      | 140,5          |
| Ortwin Strubelt <sup>8</sup>                               | 67,5                       | 44,9              | 63,0                                 | 41,9  | 20,0           | 13,3 |                                               |      | 150,5          |
| Joan Trián Riu                                             | 76,5                       | 84,5              |                                      |       | 14,0           | 15,5 |                                               |      | 90,5           |
| Stefan Weinhofer                                           | 76,5                       | 84,5              |                                      |       | 14,0           | 15,5 |                                               |      | 90,5           |
| <b>Gesamt</b>                                              | <b>1.853,4</b>             |                   | <b>1.064,0</b>                       |       | <b>418,0</b>   |      | <b>37,3</b>                                   |      | <b>3.372,7</b> |

<sup>1</sup> Unter Berücksichtigung eines freiwilligen Verzichts auf 30% der Festvergütung für die Monate April bis September 2020.

<sup>2</sup> Festvergütung unter Berücksichtigung eines zusätzlichen freiwilligen Verzichts auf 30% der Vergütung als Vorsitzender/stellvertretender Vorsitzender für die Monate April bis September 2020.

<sup>3</sup> Zeitanteilige Darstellung der Ausschussvergütung ab dem 07. Juli 2020.

<sup>4</sup> Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 11. Februar 2020.

<sup>5</sup> Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 11. Februar 2020.

<sup>6</sup> Zeitanteilige Darstellung der Ausschussvergütung ab dem 11. Februar 2020.

<sup>7</sup> Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten ab dem 21. Juli 2020.

<sup>8</sup> Zeitanteilige Darstellung aller Vergütungskomponenten bis zum 30. Juni 2020.

### 3. VERGLEICHENDE DARSTELLUNG DER JÄHRLICHEN VERÄNDERUNG DER VERGÜTUNG DER MITGLIEDER DES AUFSICHTSRATS MIT DER ERTRAGSENTWICKLUNG UND DER DURCHSCHNITTlichen VERGÜTUNG VON ARBEITNEHMERN DER TUI AG<sup>1</sup>

Die folgende Tabelle zeigt einen Vergleich der prozentualen Veränderung der Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats mit der Ertragsentwicklung der TUI AG und mit der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer auf Vollzeitäquivalentbasis gegenüber dem Vorjahr. Die in der Tabelle enthaltene Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats bildet die im jeweiligen Geschäftsjahr tatsächlich zugeflossenen Beträge ab. Für das Geschäftsjahr 2020 entsprechen diese Werte den in der Tabelle „Gewährte und geschuldete Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG“ (Seite 135 des Geschäftsberichts) angegebenen Werten. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats in einzelnen Geschäftsjahren nur anteilig vergütet wurden, zum Beispiel aufgrund eines unterjährigen Eintritts, wurde die Vergütung für dieses Geschäftsjahr auf ein volles Jahr hochgerechnet, um die Vergleichbarkeit sicherzustellen. Soweit Mitglieder des Aufsichtsrats früher dem Vorstand der TUI AG angehörten und hierfür eine Vergütung erhielten, wird diese in der vergleichenden Darstellung nicht berücksichtigt.

<sup>1</sup> Der folgende Abschnitt stellt eine Pflichtangabe gemäß § 162 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 AktG dar und ist gemäß § 162 Abs. 3 Satz 2 AktG kein Gegenstand der Abschlussprüfung.

Die Ertragsentwicklung wird grundsätzlich anhand der Entwicklung des Jahresergebnisses der TUI AG gemäß § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB dargestellt. Da die Vergütung der Mitglieder des Aufsichtsrats auch maßgeblich von der Entwicklung von Konzernkennzahlen abhängig ist, wird darüber hinaus auch die Entwicklung des im Konzernabschluss ausgewiesenen bereinigten EBITA des TUI Konzerns angegeben.

Für den Vergleich mit der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung der Arbeitnehmer wird auf die durchschnittliche Vergütung der Belegschaft der TUI AG abgestellt. Da die Arbeitnehmer- und Vergütungsstrukturen in den Tochtergesellschaften vielfältig sind, insbesondere bei Beschäftigten im Ausland, bietet es sich an, für den Vergleich der Entwicklung der durchschnittlichen Vergütung nur auf die Belegschaft der TUI AG abzustellen. Diese Vergleichsgruppe wurde auch bei der Prüfung der Angemessenheit der Vergütung der Mitglieder des Vorstands herangezogen. Dabei wurde die Vergütung aller Arbeitnehmer, einschließlich der leitenden Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, berücksichtigt. Bei der Vergütung der Arbeitnehmer wurden Vergütungen nicht berücksichtigt, die Arbeitnehmer als Mitglied des Aufsichtsrats der TUI AG erhalten. Um die Vergleichbarkeit sicherzustellen, wurde die Vergütung von Teilzeitarbeitskräften auf Vollzeit-äquivalente hochgerechnet.

#### **Vergleich jährliche Veränderung der Aufsichtsratsvergütung gemäß § 162 Abs. 1 Nr. 2 AktG**

| Jährliche Veränderung (in %)                                                   | 2020 gg. 2019 |
|--------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>Aufsichtsratsvergütung<sup>2</sup></b>                                      |               |
| Dr. Dieter Zetsche <sup>3</sup>                                                | 71%           |
| Frank Jakobi                                                                   | 0%            |
| Peter Long                                                                     | -8%           |
| Ingrid-Helen Arnold <sup>4</sup>                                               | n.a.          |
| Andreas Barczewski                                                             | -15%          |
| Peter Bremme                                                                   | -5%           |
| Prof. Dr. Edgar Ernst                                                          | -6%           |
| Wolfgang Flintermann                                                           | -10%          |
| María Garaña Corces <sup>4</sup>                                               | n.a.          |
| Angelika Gifford <sup>5</sup>                                                  | 12%           |
| Valerie Gooding <sup>6</sup>                                                   | -8%           |
| Stefan Heinemann <sup>4</sup>                                                  | n.a.          |
| Dr. Dierk Hirschel                                                             | -15%          |
| Janis Kong <sup>6</sup>                                                        | -6%           |
| Vladimir Lukin <sup>7</sup>                                                    | 21%           |
| Coline McConville                                                              | -16%          |
| Alexey Mordashov                                                               | -8%           |
| Michael Pönipp                                                                 | -7%           |
| Carola Schwirn                                                                 | -21%          |
| Anette Strempel                                                                | -14%          |
| Ortwin Strubelt <sup>6</sup>                                                   | -11%          |
| Joan Trián Riu <sup>8</sup>                                                    | -10%          |
| Stefan Weinhofer                                                               | -10%          |
| <b>Ertragsentwicklung</b>                                                      |               |
| Jahresergebnis (TUI AG) <sup>9</sup>                                           | -1.994%       |
| EBITA (Konzern) <sup>10</sup>                                                  | -440%         |
| <b>Durchschnittliche Vergütung der Mitarbeiter auf Vollzeitäquivalentbasis</b> |               |
| Mitarbeiter der Gesellschaft                                                   | -2%           |

<sup>2</sup> „Gewährte und geschuldete“ Vergütung im Sinne von § 162 Abs. 1 Satz 1 AktG (Festvergütung sowie variable Vergütung in GJ 2019 sofern anwendbar; „Zuflusswerte“).

<sup>3</sup> Im GJ 2019 erst ab 23. Mai 2019 Vorsitzender des Aufsichtsrats, dementsprechend erhöhte Vergütung erst ab 23. Mai 2019.

<sup>4</sup> Keine Angabe, da im GJ 2020 neu zum Mitglied des Aufsichtsrats bestellt.

<sup>5</sup> Im GJ 2019 erst seit 23. Mai 2019 Mitglied im Präsidium, dementsprechend erhöhte Vergütung erst ab dem 23. Mai 2019.

<sup>6</sup> Hochrechnung auf ganzjährliche Werte für GJ 2020 aufgrund unterjährigen Ausscheidens.

<sup>7</sup> Hochrechnung auf ganzjährliche Werte für GJ 2019 aufgrund unterjähriger Bestellung, seit 12. Februar 2020 Mitglied des Prüfungsausschusses und dementsprechend erhöhte Vergütung ab dem 12. Februar 2020.

<sup>8</sup> Hochrechnung auf ganzjährliche Werte für GJ 2019 aufgrund unterjähriger Bestellung.

<sup>9</sup> Jahresergebnis im Sinne von § 275 Abs. 2 Nr. 17 HGB. 2019: 120 Mio. €; 2020: – 2.272,6 Mio. €.

<sup>10</sup> Bereinigtes EBITA des TUI Konzerns. 2019: 893,3 Mio. €, 2 14 0 020: – 3.032,8 Mio. €.

Abgesehen von den Arbeitsleistungen, die die Arbeitnehmervertreter im Rahmen ihrer Anstellungsverträge erbracht haben, haben die Mitglieder des Aufsichtsrats im Geschäftsjahr 2020 keine persönlichen Leistungen, wie zum Beispiel Beratungs- oder Vermittlungsdienstleistungen, für die TUI AG oder deren Tochtergesellschaften erbracht und daher auch keine zusätzliche Vergütung aufgrund solcher Leistungen erhalten.

**VERMERK DES UNABHÄNGIGEN WIRTSCHAFTSPRÜFERS ÜBER DIE PRÜFUNG DES VERGÜTUNGSBERICHTS**  
**NACH § 162 ABS. 3 AKTG**

An die TUI AG, Berlin und Hannover

**Prüfungsurteil**

Wir haben den Vergütungsbericht der TUI AG, Berlin und Hannover, für das Geschäftsjahr vom 1. Oktober 2019 bis zum 30. September 2020 daraufhin formell geprüft, ob die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG im Vergütungsbericht gemacht wurden. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir den Vergütungsbericht nicht inhaltlich geprüft.

Nach unserer Beurteilung sind im beigefügten Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden. Unser Prüfungsurteil erstreckt sich nicht auf den Inhalt des Vergütungsberichts.

**Grundlage für das Prüfungsurteil**

Wir haben unsere Prüfung des Vergütungsberichts in Übereinstimmung mit § 162 Abs. 3 AktG unter Beachtung des Entwurfs eines IDW Prüfungsstandards: Die Prüfung des Vergütungsberichts nach § 162 Abs. 3 AktG (IDW EPS 870) durchgeführt. Unsere Verantwortung nach dieser Vorschrift und diesem Standard ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers“ unseres Vermerks weitergehend beschrieben. Wir haben als Wirtschaftsprüferpraxis die Anforderungen des IDW Qualitätssicherungsstandards: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1) angewendet. Die Berufspflichten gemäß der Wirtschaftsprüferordnung und der Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer / vereidigte Buchprüfer einschließlich der Anforderungen an die Unabhängigkeit haben wir eingehalten.

**Verantwortung des Vorstands und des Aufsichtsrats**

Der Vorstand und der Aufsichtsrat sind verantwortlich für die Aufstellung des Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, der den Anforderungen des § 162 AktG entspricht. Ferner sind sie verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig erachten, um die Aufstellung eines Vergütungsberichts, einschließlich der dazugehörigen Angaben, zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Darstellungen ist.

**Verantwortung des Wirtschaftsprüfers**

Unsere Zielsetzung ist, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob im Vergütungsbericht in allen wesentlichen Belangen die Angaben nach § 162 Abs. 1 und 2 AktG gemacht worden sind, und hierüber ein Prüfungsurteil in einem Vermerk abzugeben.

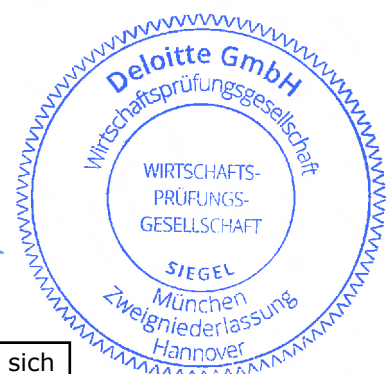
Wir haben unsere Prüfung so geplant und durchgeführt, dass wir durch einen Vergleich der im Vergütungsbericht gemachten Angaben mit den in § 162 Abs. 1 und 2 AktG geforderten Angaben die formelle Vollständigkeit des Vergütungsberichts feststellen können. In Einklang mit § 162 Abs. 3 AktG haben wir die inhaltliche Richtigkeit der Angaben, die inhaltliche Vollständigkeit der einzelnen Angaben oder die angemessene Darstellung des Vergütungsberichts nicht geprüft.

Hannover, den 18. Februar 2021

Deloitte GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

  
Christoph B. Schenk  
Wirtschaftsprüfer

  
Dr. Hendrik Nardmann  
Wirtschaftsprüfer



|                 |                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>HINWEIS:</b> | Bei dieser PDF-Datei des Prüfungsberichts handelt es sich lediglich um ein <b>unverbindliches Ansichtsexemplar</b> . Maßgeblich ist ausschließlich der in Papierform erstellte und ausgelieferte Prüfungsbericht! |
|-----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

# Allgemeine Auftragsbedingungen

## für

### Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften

vom 1. Januar 2017

DokID:

#### 1. Geltungsbereich

(1) Die Auftragsbedingungen gelten für Verträge zwischen Wirtschaftsprüfern oder Wirtschaftsprüfungsgesellschaften (im Nachstehenden zusammenfassend „Wirtschaftsprüfer“ genannt) und ihren Auftraggebern über Prüfungen, Steuerberatung, Beratungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten und sonstige Aufträge, soweit nicht etwas anderes ausdrücklich schriftlich vereinbart oder gesetzlich zwingend vorgeschrieben ist.

(2) Dritte können nur dann Ansprüche aus dem Vertrag zwischen Wirtschaftsprüfer und Auftraggeber herleiten, wenn dies ausdrücklich vereinbart ist oder sich aus zwingenden gesetzlichen Regelungen ergibt. Im Hinblick auf solche Ansprüche gelten diese Auftragsbedingungen auch diesen Dritten gegenüber.

#### 2. Umfang und Ausführung des Auftrags

(1) Gegenstand des Auftrags ist die vereinbarte Leistung, nicht ein bestimmter wirtschaftlicher Erfolg. Der Auftrag wird nach den Grundsätzen ordnungsmäßiger Berufsausübung ausgeführt. Der Wirtschaftsprüfer übernimmt im Zusammenhang mit seinen Leistungen keine Aufgaben der Geschäftsführung. Der Wirtschaftsprüfer ist für die Nutzung oder Umsetzung der Ergebnisse seiner Leistungen nicht verantwortlich. Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sich zur Durchführung des Auftrags sachverständiger Personen zu bedienen.

(2) Die Berücksichtigung ausländischen Rechts bedarf – außer bei betriebswirtschaftlichen Prüfungen – der ausdrücklichen schriftlichen Vereinbarung.

(3) Ändert sich die Sach- oder Rechtslage nach Abgabe der abschließenden beruflichen Äußerung, so ist der Wirtschaftsprüfer nicht verpflichtet, den Auftraggeber auf Änderungen oder sich daraus ergebende Folgerungen hinzuweisen.

#### 3. Mitwirkungspflichten des Auftraggebers

(1) Der Auftraggeber hat dafür zu sorgen, dass dem Wirtschaftsprüfer alle für die Ausführung des Auftrags notwendigen Unterlagen und weiteren Informationen rechtzeitig übermittelt werden und ihm von allen Vorgängen und Umständen Kenntnis gegeben wird, die für die Ausführung des Auftrags von Bedeutung sein können. Dies gilt auch für die Unterlagen und weiteren Informationen, Vorgänge und Umstände, die erst während der Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers bekannt werden. Der Auftraggeber wird dem Wirtschaftsprüfer geeignete Auskunftspersonen benennen.

(2) Auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers hat der Auftraggeber die Vollständigkeit der vorgelegten Unterlagen und der weiteren Informationen sowie der gegebenen Auskünfte und Erklärungen in einer vom Wirtschaftsprüfer formulierten schriftlichen Erklärung zu bestätigen.

#### 4. Sicherung der Unabhängigkeit

(1) Der Auftraggeber hat alles zu unterlassen, was die Unabhängigkeit der Mitarbeiter des Wirtschaftsprüfers gefährdet. Dies gilt für die Dauer des Auftragsverhältnisses insbesondere für Angebote auf Anstellung oder Übernahme von Organfunktionen und für Angebote, Aufträge auf eigene Rechnung zu übernehmen.

(2) Sollte die Durchführung des Auftrags die Unabhängigkeit des Wirtschaftsprüfers, die der mit ihm verbundenen Unternehmen, seiner Netzwerkunternehmen oder solcher mit ihm assoziierten Unternehmen, auf die die Unabhängigkeitsvorschriften in gleicher Weise Anwendung finden wie auf den Wirtschaftsprüfer, in anderen Auftragsverhältnissen beeinträchtigen, ist der Wirtschaftsprüfer zur außerordentlichen Kündigung des Auftrags berechtigt.

#### 5. Berichterstattung und mündliche Auskünfte

Soweit der Wirtschaftsprüfer Ergebnisse im Rahmen der Bearbeitung des Auftrags schriftlich darzustellen hat, ist alleine diese schriftliche Darstellung maßgebend. Entwürfe schriftlicher Darstellungen sind unverbindlich. Sofern nicht anders vereinbart, sind mündliche Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers nur dann verbindlich, wenn sie schriftlich bestätigt werden. Erklärungen und Auskünfte des Wirtschaftsprüfers außerhalb des erteilten Auftrags sind stets unverbindlich.

#### 6. Weitergabe einer beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers

(1) Die Weitergabe beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers (Arbeitsergebnisse oder Auszüge von Arbeitsergebnissen – sei es im Entwurf oder in der Endfassung) oder die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber an einen Dritten bedarf der schriftlichen Zustimmung des Wirtschaftsprüfers, es sei denn, der Auftraggeber ist zur Weitergabe oder Information aufgrund eines Gesetzes oder einer behördlichen Anordnung verpflichtet.

(2) Die Verwendung beruflicher Äußerungen des Wirtschaftsprüfers und die Information über das Tätigwerden des Wirtschaftsprüfers für den Auftraggeber zu Werbezwecken durch den Auftraggeber sind unzulässig.

#### 7. Mängelbeseitigung

(1) Bei etwaigen Mängeln hat der Auftraggeber Anspruch auf Nacherfüllung durch den Wirtschaftsprüfer. Nur bei Fehlschlagen, Unterlassen bzw. unberechtigter Verweigerung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung kann er die Vergütung mindern oder vom Vertrag zurücktreten; ist der Auftrag nicht von einem Verbraucher erteilt worden, so kann der Auftraggeber wegen eines Mangels nur dann vom Vertrag zurücktreten, wenn die erbrachte Leistung wegen Fehlschlagens, Unterlassung, Unzumutbarkeit oder Unmöglichkeit der Nacherfüllung für ihn ohne Interesse ist. Soweit darüber hinaus Schadensersatzansprüche bestehen, gilt Nr. 9.

(2) Der Anspruch auf Beseitigung von Mängeln muss vom Auftraggeber unverzüglich in Textform geltend gemacht werden. Ansprüche nach Abs. 1, die nicht auf einer vorsätzlichen Handlung beruhen, verjähren nach Ablauf eines Jahres ab dem gesetzlichen Verjährungsbeginn.

(3) Offenbare Unrichtigkeiten, wie z.B. Schreibfehler, Rechenfehler und formelle Mängel, die in einer beruflichen Äußerung (Bericht, Gutachten und dgl.) des Wirtschaftsprüfers enthalten sind, können jederzeit vom Wirtschaftsprüfer auch Dritten gegenüber berichtigt werden. Unrichtigkeiten, die geeignet sind, in der beruflichen Äußerung des Wirtschaftsprüfers enthaltene Ergebnisse infrage zu stellen, berechtigen diesen, die Äußerung auch Dritten gegenüber zurückzunehmen. In den vorgenannten Fällen ist der Auftraggeber vom Wirtschaftsprüfer tunlichst vorher zu hören.

#### 8. Schweigepflicht gegenüber Dritten, Datenschutz

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist nach Maßgabe der Gesetze (§ 323 Abs. 1 HGB, § 43 WPO, § 203 StGB) verpflichtet, über Tatsachen und Umstände, die ihm bei seiner Berufstätigkeit anvertraut oder bekannt werden, Stillschweigen zu bewahren, es sei denn, dass der Auftraggeber ihn von dieser Schweigepflicht entbindet.

(2) Der Wirtschaftsprüfer wird bei der Verarbeitung von personenbezogenen Daten die nationalen und europarechtlichen Regelungen zum Datenschutz beachten.

#### 9. Haftung

(1) Für gesetzlich vorgeschriebene Leistungen des Wirtschaftsprüfers, insbesondere Prüfungen, gelten die jeweils anzuwendenden gesetzlichen Haftungsbeschränkungen, insbesondere die Haftungsbeschränkung des § 323 Abs. 2 HGB.

(2) Sofern weder eine gesetzliche Haftungsbeschränkung Anwendung findet noch eine einzelvertragliche Haftungsbeschränkung besteht, ist die Haftung des Wirtschaftsprüfers für Schadensersatzansprüche jeder Art, mit Ausnahme von Schäden aus der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit, sowie von Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen, bei einem fahrlässig verursachten einzelnen Schadensfall gemäß § 54a Abs. 1 Nr. 2 WPO auf 4 Mio. € beschränkt.

(3) Einreden und Einwendungen aus dem Vertragsverhältnis mit dem Auftraggeber stehen dem Wirtschaftsprüfer auch gegenüber Dritten zu.

(4) Leiten mehrere Anspruchsteller aus dem mit dem Wirtschaftsprüfer bestehenden Vertragsverhältnis Ansprüche aus einer fahrlässigen Pflichtverletzung des Wirtschaftsprüfers her, gilt der in Abs. 2 genannte Höchstbetrag für die betreffenden Ansprüche aller Anspruchsteller insgesamt.

(5) Ein einzelner Schadensfall im Sinne von Abs. 2 ist auch bezüglich eines aus mehreren Pflichtverletzungen stammenden einheitlichen Schadens gegeben. Der einzelne Schadensfall umfasst sämtliche Folgen einer Pflichtverletzung ohne Rücksicht darauf, ob Schäden in einem oder in mehreren aufeinanderfolgenden Jahren entstanden sind. Dabei gilt mehrfaches auf gleicher oder gleichartiger Fehlerquelle beruhendes Tun oder Unterlassen als einheitliche Pflichtverletzung, wenn die betreffenden Angelegenheiten miteinander in rechtlichem oder wirtschaftlichem Zusammenhang stehen. In diesem Fall kann der Wirtschaftsprüfer nur bis zur Höhe von 5 Mio. € in Anspruch genommen werden. Die Begrenzung auf das Fünffache der Mindestversicherungssumme gilt nicht bei gesetzlich vorgeschriebenen Pflichtprüfungen.

(6) Ein Schadensersatzanspruch erlischt, wenn nicht innerhalb von sechs Monaten nach der schriftlichen Ablehnung der Ersatzleistung Klage erhoben wird und der Auftraggeber auf diese Folge hingewiesen wurde. Dies gilt nicht für Schadensersatzansprüche, die auf vorsätzliches Verhalten zurückzuführen sind, sowie bei einer schuldhaften Verletzung von Leben, Körper oder Gesundheit sowie bei Schäden, die eine Ersatzpflicht des Herstellers nach § 1 ProdHaftG begründen. Das Recht, die Einrede der Verjährung geltend zu machen, bleibt unberührt.

## 10. Ergänzende Bestimmungen für Prüfungsaufträge

(1) Ändert der Auftraggeber nachträglich den durch den Wirtschaftsprüfer geprüften und mit einem Bestätigungsvermerk versehenen Abschluss oder Lagebericht, darf er diesen Bestätigungsvermerk nicht weiterverwenden.

Hat der Wirtschaftsprüfer einen Bestätigungsvermerk nicht erteilt, so ist ein Hinweis auf die durch den Wirtschaftsprüfer durchgeführte Prüfung im Lagebericht oder an anderer für die Öffentlichkeit bestimmter Stelle nur mit schriftlicher Einwilligung des Wirtschaftsprüfers und mit dem von ihm genehmigten Wortlaut zulässig.

(2) Widerruft der Wirtschaftsprüfer den Bestätigungsvermerk, so darf der Bestätigungsvermerk nicht weiterverwendet werden. Hat der Auftraggeber den Bestätigungsvermerk bereits verwendet, so hat er auf Verlangen des Wirtschaftsprüfers den Widerruf bekanntzugeben.

(3) Der Auftraggeber hat Anspruch auf fünf Berichtsausfertigungen. Weitere Ausfertigungen werden besonders in Rechnung gestellt.

## 11. Ergänzende Bestimmungen für Hilfeleistung in Steuersachen

(1) Der Wirtschaftsprüfer ist berechtigt, sowohl bei der Beratung in steuerlichen Einzelfragen als auch im Falle der Dauerberatung die vom Auftraggeber genannten Tatsachen, insbesondere Zahlenangaben, als richtig und vollständig zugrunde zu legen; dies gilt auch für Buchführungsaufträge. Er hat jedoch den Auftraggeber auf von ihm festgestellte Unrichtigkeiten hinzuweisen.

(2) Der Steuerberatungsauftrag umfasst nicht die zur Wahrung von Fristen erforderlichen Handlungen, es sei denn, dass der Wirtschaftsprüfer hierzu ausdrücklich den Auftrag übernommen hat. In diesem Fall hat der Auftraggeber dem Wirtschaftsprüfer alle für die Wahrung von Fristen wesentlichen Unterlagen, insbesondere Steuerbescheide, so rechtzeitig vorzulegen, dass dem Wirtschaftsprüfer eine angemessene Bearbeitungszeit zur Verfügung steht.

(3) Mangels einer anderweitigen schriftlichen Vereinbarung umfasst die laufende Steuerberatung folgende, in die Vertragsdauer fallenden Tätigkeiten:

- a) Ausarbeitung der Jahressteuererklärungen für die Einkommensteuer, Körperschaftsteuer und Gewerbesteuer sowie der Vermögensteuererklärungen, und zwar auf Grund der vom Auftraggeber vorzulegenden Jahresabschlüsse und sonstiger für die Besteuerung erforderlicher Aufstellungen und Nachweise
- b) Nachprüfung von Steuerbescheiden zu den unter a) genannten Steuern
- c) Verhandlungen mit den Finanzbehörden im Zusammenhang mit den unter a) und b) genannten Erklärungen und Bescheiden
- d) Mitwirkung bei Betriebsprüfungen und Auswertung der Ergebnisse von Betriebsprüfungen hinsichtlich der unter a) genannten Steuern
- e) Mitwirkung in Einspruchs- und Beschwerdeverfahren hinsichtlich der unter a) genannten Steuern.

Der Wirtschaftsprüfer berücksichtigt bei den vorgenannten Aufgaben die wesentliche veröffentlichte Rechtsprechung und Verwaltungsauffassung.

(4) Erhält der Wirtschaftsprüfer für die laufende Steuerberatung ein Pauschalhonorar, so sind mangels anderweitiger schriftlicher Vereinbarungen die unter Abs. 3 Buchst. d) und e) genannten Tätigkeiten gesondert zu honorieren.

(5) Sofern der Wirtschaftsprüfer auch Steuerberater ist und die Steuerberatervergütungsverordnung für die Bemessung der Vergütung anzuwenden ist, kann eine höhere oder niedrigere als die gesetzliche Vergütung in Textform vereinbart werden.

(6) Die Bearbeitung besonderer Einzelfragen der Einkommensteuer, Körperschaftsteuer, Gewerbesteuer, Einheitsbewertung und Vermögensteuer sowie aller Fragen der Umsatzsteuer, Lohnsteuer, sonstigen Steuern und Abgaben erfolgt auf Grund eines besonderen Auftrags. Dies gilt auch für

- a) die Bearbeitung einmalig anfallender Steuerangelegenheiten, z.B. auf dem Gebiet der Erbschaftsteuer, Kapitalverkehrsteuer, Grunderwerbsteuer,
- b) die Mitwirkung und Vertretung in Verfahren vor den Gerichten der Finanz- und der Verwaltungsgerichtsbarkeit sowie in Steuerstrafsachen,
- c) die beratende und gutachtliche Tätigkeit im Zusammenhang mit Umwandlungen, Kapitalerhöhung und -herabsetzung, Sanierung, Eintritt und Ausscheiden eines Gesellschafters, Betriebsveräußerung, Liquidation und dergleichen und
- d) die Unterstützung bei der Erfüllung von Anzeige- und Dokumentationspflichten.

(7) Soweit auch die Ausarbeitung der Umsatzsteuerjahreserklärung als zusätzliche Tätigkeit übernommen wird, gehört dazu nicht die Überprüfung etwaiger besonderer buchmäßiger Voraussetzungen sowie die Frage, ob alle in Betracht kommenden umsatzsteuerrechtlichen Vergünstigungen wahrgenommen worden sind. Eine Gewähr für die vollständige Erfassung der Unterlagen zur Geltendmachung des Vorsteuerabzugs wird nicht übernommen.

## 12. Elektronische Kommunikation

Die Kommunikation zwischen dem Wirtschaftsprüfer und dem Auftraggeber kann auch per E-Mail erfolgen. Soweit der Auftraggeber eine Kommunikation per E-Mail nicht wünscht oder besondere Sicherheitsanforderungen stellt, wie etwa die Verschlüsselung von E-Mails, wird der Auftraggeber den Wirtschaftsprüfer entsprechend in Textform informieren.

## 13. Vergütung

(1) Der Wirtschaftsprüfer hat neben seiner Gebühren- oder Honorarforderung Anspruch auf Erstattung seiner Auslagen; die Umsatzsteuer wird zusätzlich berechnet. Er kann angemessene Vorschüsse auf Vergütung und Auslagenersatz verlangen und die Auslieferung seiner Leistung von der vollen Befriedigung seiner Ansprüche abhängig machen. Mehrere Auftraggeber haften als Gesamtschuldner.

(2) Ist der Auftraggeber kein Verbraucher, so ist eine Aufrechnung gegen Forderungen des Wirtschaftsprüfers auf Vergütung und Auslagenersatz nur mit unbestrittenen oder rechtskräftig festgestellten Forderungen zulässig.

## 14. Streitschlichtungen

Der Wirtschaftsprüfer ist nicht bereit, an Streitbeilegungsverfahren vor einer Verbraucherschlichtungsstelle im Sinne des § 2 des Verbraucherstreitbeilegungsgesetzes teilzunehmen.

## 15. Anzuwendendes Recht

Für den Auftrag, seine Durchführung und die sich hieraus ergebenden Ansprüche gilt nur deutsches Recht.